ASSURANCE-EMPLOI

Rapport de contrôle et d'évaluation 2001

Développement des ressources humaines Canada
Human Resources Development Canada

Canada

SP-102-05-02F

Commission de l'assurance-emploi du Canada
Canada Employment Insurance Commission

Mars 2002

L'honorable Jane Stewart
Développement des ressources humaines Canada
Portage IV
140, promenade du Portage
Hull (Québec)
K1A 0J9

Madame la Ministre,

Nous sommes heureux de présenter le Rapport de contrôle et d'évaluation 2001 – Régime d'assurance-emploi. Ce rapport est le cinquième d'une série de rapports annuels que la Commission de l'assurance-emploi du Canada est tenue de présenter au ministre du Développement des ressources humaines en vertu de l'article 3 de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Ce cinquième rapport vise la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001 – quatrième exercice complet de mise en oeuvre du régime d'assurance-emploi. Il présente une analyse détaillée de ce que l'on sait à ce jour de l'incidence de la réforme de 1996 de l'assurance-emploi sur les prestations de revenu et aussi des nouvelles prestations d'emploi et mesures de soutien. Les données relatives à l'exercice 2000-2001 sont comparées à celles de 1999-2000. Dans ce contexte, les tendances des périodes de 1995-1996 à 1997-1998 et de 1998-1999 à 1999-2000, que le Rapport de contrôle et d'évaluation 2000 avait permis de dégager, sont également discutées. Le rapport fait aussi le point sur les aspects suivants : les améliorations apportées à l'administration du programme; l'adaptation des collectivités et les économies réalisées durant la période visée. Enfin, le rapport examine de façon préliminaire ce que l'on sait des changements apportés récemment à l'assurance-emploi en vertu du projet de loi C-2 ainsi que la bonification des prestations parentales.

À noter que les conclusions que nous tirons sur les changements apportés au programme d'assurance-emploi durant cette période sont encore quelque peu incomplètes. Par exemple, comme l'information administrative relative à une demande de prestations n'est fournie pour analyse que plusieurs mois après la fin des versements, l'information sur les demandes qui ont pris effet à la fin de 2000-2001 ne sera disponible que plus tard. De plus, l'information sur certaines mesures comme la disposition concernant le remboursement des prestations nous vient du régime fiscal; or l'information la plus récente concernant cette disposition visait l'année 1999.

Nous espérons que vous trouverez ce rapport informatif.

Claire M. Morris,
présidente

Anthony Wohlfarth,
commissaire des travailleurs et travailleuses

Maryantonett Flumian,
vice-présidente

Peter Doyle,
commissaire des employeurs

Canada

Assurance-emploi

Rapport de contrôle et d'évaluation 2001

Présenté à la

Ministre de Développement
des ressources humaines Canada

Le 28 mars 2002

Par

La Commission de l'assurance-emploi du Canada

Préparé par :

Développement des ressources humaines Canada
Politique stratégique
Direction de la politique du marché du travail

Pour obtenir d'autres exemplaires de cette publication, veuillez en faire la demande par lettre ou par télécopie, en indiquant le numéro de catalogue :
SP-102-05-02F

Centre de renseignements
Développement des ressources humaines Canada
140, promenade du Portage
Portage IV, niveau 0
Hull (Québec) K1A 0J9
Télécopieur : (819) 953-7260

Disponible sur Internet à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca

Disponible en médias substituts sur demande. Composer le 1 800 780-8282 sur un téléphone à clavier.

Also available in English under the title *Employment Insurance - 2001 Monitoring and Assessment Report*

Dans le présent document, le masculin est utilisé au sens neutre afin d'alléger le texte.

© Sa Majesté la Reine du chef du Canada, 2002
N° de cat. MP43-192/1-2002F
ISBN 0-662-87015-8

102-06034/

Table des matières

Introduction ..... a

Sommaire i

Chapitre 1 – Contexte 1

Chapitre 2 – Prestations de revenu 9

Chapitre 3 – Prestations d'emploi et mesures de soutien 35

Chapitre 4 – Administration du régime 49

Chapitre 5 – Impact 59

Annexe 1 – Historique législatif de l'assurance-chômage et de l'assurance-emploi

Annexe 2 – Tableaux des données sur les prestations de revenu

Annexe 3 – Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

Annexe 4 – Profils de collectivités

Introduction

Le régime d'assurance-emploi, qui a été instauré en juillet 1996 et en janvier 1997, constitue la plus importante restructuration du régime d'assurance-chômage des 25 dernières années. C'est pourquoi le gouvernement du Canada a inclus dans le texte même de la Loi une disposition obligeant la Commission de l'assurance-emploi du Canada à contrôler et à évaluer les impacts de la réforme dans le cadre d'une série de cinq rapports échelonnés de 1997 à 2001. C'est sur l'information recueillie dans le cadre de cet exercice de contrôle et d'évaluation qu'ont été basés les changements apportés par le projet de loi C-2 (*Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (pêche)*), ayant reçu la sanction royale le 10 mai 2001. Il en est de même pour les changements apportés au *Règlement sur l'assurance-emploi* concernant la rémunération non déclarée (entrés en vigueur le 12 août 2001) et les petites semaines de travail (entrés en vigueur le 18 novembre 2001). Puisque toute modification du régime d'assurance-emploi doit être fondée sur une solide base d'information[1], la période de contrôle et d'évaluation a été prolongée de cinq ans, soit de 2001 à 2006.

Il s'agit ici du cinquième rapport de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi, qui porte sur la période allant du 1er avril 2000 au 31 mars 2001 - quatrième exercice financier complet suivant l'entrée en vigueur du système d'assurance-emploi.

Le chapitre 1 place les résultats en contexte en donnant un aperçu du marché du travail canadien et en traçant un bref historique du régime. Les résultats relatifs aux prestations de revenu sont présentés au chapitre 2. Le chapitre 3 analyse le soutien accordé aux chômeurs par l'entremise de mesures actives de réemploi, connues sous le nom de prestations d'emploi et mesures de soutien. Le chapitre 4 donne un aperçu de l'administration du régime d'assurance-emploi, y compris le financement et les initiatives relatives à la qualité du service. Enfin, le chapitre 5 résume les résultats et tire des conclusions sur la façon dont les gens, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements.

I. COMMISSION DE L'ASSURANCE-EMPLOI DU CANADA

La Commission de l'assurance-emploi du Canada compte quatre membres qui représentent les intérêts du gouvernement, des travailleurs et des employeurs. Le président et le vice-président (le sous-ministre et le sous-ministre délégué de Développement des ressources humaines Canada) représentent les intérêts du gouvernement fédéral. Le commissaire des travailleurs et des travailleuses et le commissaire des employeurs représentent les intérêts des employés et des employeurs respectivement. Entre autres responsabilités, la Commission doit, en vertu du mandat législatif qui lui a été confié, contrôler et évaluer l'impact de la réforme de l'assurance-emploi. Selon la Loi de 1996, la Commission devait présenter un rapport au Ministre le 31 décembre de chaque année, mais l'adoption du projet de loi C-2 a eu pour effet de modifier cette date, afin de donner suffisamment de temps à la Commission pour consulter les provinces. La Commission de l'assurance-emploi a maintenant jusqu'au 31 mars pour présenter son rapport au Ministre, qui doit ensuite le déposer au Parlement.

[1] Le *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* s'appuie sur de nombreuses sources d'information pour analyser les effets des modifications apportées par l'assurance-emploi. Outre des données administratives de Développement des ressources humaines Canada (DRHC), des études utilisant des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) et de l'information provenant de Statistique Canada, des études d'évaluation financées par DRHC sont également utilisées. Comme ceux qui l'ont précédé, le présent rapport comporte des références à des études d'évaluation portant sur les prestations prévues tant à la partie I qu'à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les réformes effectuées en 1996 sont profondes et touchent aux fondements du régime. Les changements apportés en 2001 montrent que le régime s'adapte aux nouvelles réalités économiques et à l'évolution du marché du travail. C'est le mécanisme de contrôle et d'évaluation qui permet de mieux saisir l'efficacité des modifications qui ont été apportées. En effet, celui-ci sert à rendre compte de l'impact des réformes sur les particuliers, les collectivités et l'économie et il contribue à l'évolution du régime en fournissant des données sur l'aide qu'il apporte aux Canadiens sous forme de prestations temporaires de soutien du revenu et de mesures de réemploi.

II. MANDAT LÉGISLATIF

De façon précise, le paragraphe 3(1) de la *Loi sur l'assurance-emploi* stipule que :

« La Commission observe et évalue :

a) la façon dont les personnes, les collectivités et l'économie s'adaptent aux changements apportés par la présente loi aux programmes d'assurance et d'aide à l'emploi prévus par la *Loi sur l'assurance-chômage*;

b) dans quelle mesure les économies escomptées au titre de la présente loi ont été réalisées;

c) l'efficacité des prestations et autres formes d'aide mises en œuvre en application de la présente loi, notamment en ce qui a trait à :

i) la façon dont elles sont utilisées par les employés et les employeurs,

ii) leur effet sur l'obligation des prestataires d'être disponibles au travail et de faire des recherches d'emploi, de même que sur les efforts faits par les employeurs en vue de maintenir une main-d'œuvre stable. »

En outre, l'adoption du projet de loi C-2 a eu pour effet de modifier le paragraphe 3(2) de la *Loi sur l'assurance-emploi*, de sorte que le mécanisme de contrôle et d'évaluation demeure en place jusqu'en 2006 et que la Commission dispose maintenant de plus de temps pour produire son rapport. La Loi stipule maintenant ce qui suit :

« Pour les années 2001 à 2006, la Commission présente un rapport annuel de son évaluation au Ministre au plus tard le 31 mars de l'année suivante. Elle lui présente également, à tout autre moment qu'il fixe, les rapports supplémentaires qu'il peut demander. »

Sommaire

I. LE MARCHÉ DU TRAVAIL CANADIEN

Bien que le marché du travail canadien soit demeuré vigoureux pendant la plus grande partie de 2000-2001, un ralentissement économique est devenu évident lors du quatrième trimestre de la période de référence. À titre d'exemple, la croissance de l'emploi était de 2,8 % au cours du premier trimestre, et de seulement 1,6 % au cours du dernier trimestre. Dans l'ensemble, la croissance de l'emploi en 2000-2001 était de 2,3 %, ou 330 000 emplois. La croissance des emplois à temps plein était de 2,5 %, presque le double du taux de croissance des emplois à temps partiel. De façon plus précise, 90 % de tous les emplois nouvellement créés étaient à temps plein. En outre, la croissance de l'emploi était concentrée dans le travail salarié, 84 % des emplois entrant dans cette catégorie. C'est là une donnée importante parce que le travail salarié est assuré en vertu de l'assurance-emploi, alors que ce n'est généralement pas le cas pour les emplois autonomes.

Toutefois, il serait bon de noter le schéma de la croissance de l'emploi au cours de la période de référence de 2000-2001. Le nombre de personnes en chômage a commencé à refléter l'économie plus faible lors du dernier trimestre de la période de référence. Le taux de chômage en mars 2001, soit à la fin de la période de référence, était de 7,0 % par rapport à 6,8 % en avril 2000, soit au début de cette période. On retiendra également que le changement observé sur douze mois du taux de chômage n'est pas le même pour les hommes que pour les femmes. De façon plus précise, ce taux s'élevait en mars 2001 à 6,5 % pour les femmes par rapport à 6,7 % en avril 2000.

Dans le cas des hommes, le taux de chômage s'est accru pour passer de 6,9 % en avril 2000 à 7,5 % en mars 2001, témoignant du ralentissement important dans le secteur manufacturier lors du dernier trimestre de 2000-2001.

L'affaiblissement de l'économie entre décembre 2000 et mars 2001 est important, car la période qui s'est écoulée depuis la réforme de l'assurance-emploi en 1996 a été caractérisée par une croissance ininterrompue et un recours décroissant à l'assurance-emploi. Comme l'économie a commencé à faiblir et que les taux de chômage se sont élevés vers la fin de la période de référence, les Canadiens ont dû recourir en plus grand nombre à l'assurance-emploi. C'est dans ce contexte que la souplesse du régime prend toute son importance.

Les principales caractéristiques du marché du travail canadien en 2000-2001 étaient les suivantes :

- La **croissance de l'emploi** a été plus élevée pour les femmes (2,8 %) que pour les hommes (1,8 %). Ces données illustrent une croissance beaucoup plus marquée dans le secteur des services (2,6 %), où la représentation des femmes tend à être plus grande, en comparaison avec le secteur des produits (1,2 %).
- Le **redressement de la situation du marché du travail pour les femmes** s'est également poursuivi, le taux de chômage atteignant son niveau le plus bas depuis 1976. En outre, si ces dernières demeurent plus susceptibles que les hommes de travailler à temps partiel, la croissance de l'emploi observée dans leurs rangs en 2000-2001 s'est presque entièrement concentrée dans les

emplois à temps plein. De leur côté, les hommes ont connu une croissance plus grande dans les emplois à temps partiel que dans les emplois à temps plein.

- Près du **deux tiers des nouveaux emplois créés pour les jeunes en 2000-2001 étaient à temps plein**. Cependant, en dépit d'une très forte croissance de l'emploi (3,6 %) chez les jeunes durant la période de référence, la croissance de l'emploi de façon générale a ralenti lors du quatrième trimestre. Les jeunes constituent habituellement l'un des premiers groupes à subir les contrecoups d'un ralentissement économique.

- Le taux de croissance de l'emploi des **travailleurs âgés**, qui se situe à 3,8 %, demeure supérieur à la moyenne. Cela dit, les taux de croissance ont connu une baisse marquée durant la période de référence. Lors du premier trimestre, la croissance de l'emploi pour les travailleurs âgés était de 5,7 %, comparativement à 1,7 % au dernier trimestre.

- Le **travail autonome semble avoir atteint un plateau**. Après une hausse continue tout au long des années 1990 et une pointe de 16,7 % en 1998, le travail autonome représentait 16,0 % de la main-d'œuvre canadienne en 2000. Le fait que la proportion de travailleurs autonomes soit demeurée élevée au sein de la population active, en dépit d'une forte croissance du travail salarié, pourrait indiquer que sa hausse enregistrée tout au long des années 1990 n'était pas uniquement une réponse cyclique au manque de débouchés dans le travail salarié.

- L'**éducation demeure un facteur crucial** du succès obtenu sur le marché du travail. Malgré une croissance de l'emploi atteignant 3,2 % pour les diplômés du postsecondaire et de 3,3 % pour les diplômés du secondaire, le marché du travail a fléchi en 2000-2001 pour ceux qui ne détiennent pas de diplôme secondaire. Ceux dont le niveau de compétence est le plus faible sont les plus susceptibles de perdre leur emploi au moment où survient un ralentissement économique.

II. PRESTATIONS DE REVENU

Le nombre total de nouvelles demandes d'assurance-emploi s'est accru de 2,4 % en 2000-2001 tandis que le total des prestations versées a diminué de 1,0 %. Cet écart peut s'expliquer par le fait que l'augmentation des nouvelles demandes s'est essentiellement produite lors du dernier trimestre de 2000-2001 (11,1 %), quand l'activité économique s'est mise à ralentir. Par conséquent, les prestations liées à ces demandes ont été versées seulement en 2001-2002, soit après la fin de la période de référence. Voici une ventilation par type de prestations :

- le nombre de demandes de prestations régulières a augmenté de 0,8 % pour s'établir à 1,37 million;

- le nombre de demandes de prestations de pêcheur a augmenté de 11,0 % pour s'établir à 28 229;

- le nombre de demandes de prestations spéciales a augmenté de 6,0 % pour s'établir à 425 550.

Quant aux prestations versées, elles se ventilent comme suit :

- le montant des prestations régulières versées a diminué de 2,7 % pour atteindre 6,8 milliards de dollars;

- le montant des prestations de pêcheur versées a augmenté de 8,6 % pour atteindre 235,6 millions de dollars;

- le montant des prestations spéciales versées a augmenté de 5,2 % pour atteindre 1,8 milliard de dollars.

L'impact disproportionné que le ralentissement économique a eu sur ceux qui participaient depuis longtemps à la vie active, c'est-à-dire ceux qui n'avaient jamais eu recours au régime auparavant, sinon en de rares occasions, nous a permis de constater que les travailleurs canadiens pouvaient se tourner vers l'assurance-emploi lorsqu'ils en avaient besoin. La preuve en est l'augmentation de 8,1 % du nombre de demandes faites par ceux qui ont occupé pendant longtemps un emploi assuré avant de recourir à l'assurance-emploi. Par contraste, les demandes faites par ceux présentant des épisodes de courte et moyenne durée sur le marché de l'emploi ont fléchi en 2000-2001. En outre, le nombre de nouvelles demandes a augmenté dans le cas des personnes effectuant une première demande de prestations et des prestataires occasionnels, mais on a enregistré une légère baisse du nombre de demandes de la part des prestataires fréquents.

Le nombre de demandes de **prestations régulières** établies par des **femmes** a diminué de 2,5 % tandis que celui des **hommes** a augmenté de 3,1 %. Cette tendance s'inscrit dans le modèle observé dans tous les rapports de contrôle et d'évaluation antérieurs et témoigne de la vigueur continue du marché du travail pour les femmes. L'augmentation du nombre de demandes établies par les hommes en 2000-2001 reflète le ralentissement économique du quatrième trimestre, qui était lié à une baisse dans la demande de produits de consommation aux États-Unis. Le ralentissement économique a eu une incidence considérable sur les industries manufacturières, où la représentation des hommes a tendance à être plus élevée, ce qui explique en grande partie l'augmentation des demandes de prestations régulières.

Le nombre de demandes de prestations régulières des **jeunes** est demeuré inchangé en 2000-2001 malgré une croissance de l'emploi vigoureuse pendant la période de référence. Ce résultat découle directement du ralentissement de l'économie au quatrième trimestre, alors que le nombre de demandes de prestations des jeunes s'est accru de 7,3 %, mettant en lumière la vulnérabilité des jeunes en période d'incertitude économique.

Le nombre de demandes de prestations régulières présentées par les **travailleurs âgés** s'est accru de 4,7 % en 2000-2001. De plus, les demandes des travailleurs âgés ayant occupé un emploi assurable de longue durée ont augmenté de 12,8 % comparativement à une augmentation de 8,1 % des demandes présentées par l'ensemble des travailleurs ayant occupé un emploi assurable de longue durée. C'est là une donnée importante compte tenu du fait que les travailleurs âgés tendent à être au chômage pour des périodes plus longues que les autres groupes de travailleurs, principalement parce qu'ils sont moins mobiles.

Pour mieux cibler l'incidence de l'assurance-emploi au niveau local, on a examiné 14 collectivités représentatives. Les analyses démontrent que les collectivités où l'emploi saisonnier est relativement important ont continué à afficher des taux de chômage élevés, et leur proportion de prestataires fréquents est bien supérieure à la moyenne nationale. Cela dit, même dans les collectivités affichant les taux de chômage les plus élevés, les prestataires épuisaient seulement environ 70 % des prestations auxquelles ils avaient droit, ce qui indique que le régime tenait compte des conditions du marché du travail local.

On a analysé la **couverture** de l'assurance-emploi au moyen de plusieurs mesures différentes. L'analyse de la population employée, effectuée au moyen de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR), a démontré l'adaptabilité des normes variables d'admissibilité au marché du travail. L'admissibilité à l'assurance-emploi était relativement la même dans toutes les régions, que leur taux de chômage ait été élevé ou non,

en raison des rajustements apportés automatiquement aux normes d'admissibilité. Des données indiquent que 88 % des travailleurs salariés auraient été admissibles à l'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi en décembre 1998, la proportion étant pratiquement la même pour les hommes (97 %) et les femmes (96 %) travaillant à temps plein.

Aussi, d'autres mesures visent la population sans emploi. L'Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi a démontré que 83,2 % de ceux pour qui le programme était conçu avaient droit à des prestations en 2000, ce qui représente une hausse de 2,8 points de pourcentage par rapport à 1999. Le groupe visé par l'assurance-emploi est constitué des travailleurs salariés qui ont perdu leur emploi ou l'ont quitté pour des motifs valables au cours des douze derniers mois. En outre, le ratio prestataires-chômeurs est demeuré stable à 45 %. Toutefois, on estime que cette mesure est trop vaste pour témoigner adéquatement de l'efficacité du régime d'assurance-emploi puisqu'elle inclut des personnes non ciblées par l'assurance-emploi.

Dans le cas des demandes de **prestations spéciales**, la tendance à la hausse s'est poursuivie en 2000-2001, alors qu'elles ont augmenté de 6,0 %. Le nombre de nouvelles demandes de prestations spéciales s'est accru lors du dernier trimestre, c'est-à-dire des trois premiers mois de 2001. On estime que cette augmentation était fortement attribuable à la réduction du nombre d'heures requises pour avoir droit aux prestations spéciales, lesquelles sont passées de 700 à 600, de même qu'à la durée prolongée et à la souplesse accrue des prestations parentales, mesures qui sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000. De plus, la participation accrue des hommes au volet congé parental ne fait pas de doute comme en témoigne l'augmentation de 44 % du nombre de demandes de prestations parentales pour parents biologiques établies par des hommes pour toute la période de référence, et de 62,6 % pendant les trois premiers mois de 2001, au moment où sont entrées en vigueur les mesures visant une plus longue durée de la période de prestations de même qu'une souplesse améliorée. Notons toutefois que, comme le nouveau régime parental n'était en place que depuis trois mois par rapport à la période de référence, il est trop tôt pour tirer des conclusions précises sur ses répercussions.

Le nombre de demandes de prestations de maladie a augmenté pour la troisième période de référence de suite. En 2000-2001, ces demandes se sont accrues de 8,4 %, contribuant à l'augmentation du nombre des demandes de prestations spéciales. À la suite de l'engagement énoncé dans le rapport de contrôle et d'évaluation de l'année dernière, on a entrepris une analyse approfondie de la situation. Les résultats démontrent que l'augmentation de la demande de prestations de maladie depuis l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance-emploi s'explique en grande partie par le nombre accru de demandes de prestations de maladie pures, à savoir les prestations de maladie non combinées à des prestations régulières ou à d'autres types de prestations spéciales. Les principaux facteurs ayant mené à ce type de situation sont la croissance du travail salarié, le vieillissement de la population admissible à l'assurance-emploi et la volatilité des demandes d'une période à l'autre, ce qui survient à la suite de différents taux de croissance dans les secteurs de l'économie. On est porté à croire que, s'il y a une croissance dans le secteur des services, où de nombreux travailleurs ne sont pas couverts par des régimes de prestations privés, il y aura augmentation de la demande de prestations de maladie. Ces prestations feront l'objet d'un examen plus approfondi dans les prochains rapports.

L'analyse du projet pilote relatif aux **petites semaines de travail** dans le rapport de cette année visait la période s'étendant du début du projet en novembre 1998, jusqu'en mars 2001. Les résultats ont indiqué qu'environ 13,0 % des demandes établies dans des régions de l'assurance-emploi participantes comportaient de petites semaines de travail. Avec 59 % de toutes les demandes comportant des petites semaines, les femmes ont profité de ce projet davantage que les hommes. Les jeunes sont à l'origine de 18,0 % des demandes comportant des petites semaines. Les résultats d'évaluation ont indiqué que le projet relatif aux petites semaines de travail a fonctionné tel que prévu, et que les prestataires ont augmenté de 2,1 semaines leur nombre total de semaines de travail. Les petites semaines de travail sont devenues une caractéristique permanente et nationale du régime d'assurance-emploi le 18 novembre 2001.

Les prestations versées aux **pêcheurs** ont augmenté de 8,6 % en 2000-2001. Cet état de choses s'explique par l'augmentation de la valeur globale des ressources capturées et l'élimination de la règle de l'intensité durant la période de référence. Les analyses continuent à indiquer qu'il est relativement facile pour les pêcheurs d'avoir droit aux prestations puisque 98 % des prestataires de ce groupe avaient plus que le minimum requis de gains assurés.

Le supplément hebdomadaire moyen versé dans le cadre du **supplément familial** s'est accru de 1,6 %; toutefois, le total des prestations versées a diminué de 2,3 %. Le marché du travail vigoureux de 2000 a fait en sorte qu'un plus grand nombre de revenus familiaux a dépassé le plafond du revenu fixé à 25 921 $ et, du coup, a occasionné une diminution du nombre de particuliers ayant droit au supplément familial.

Les rapports de contrôle et d'évaluation antérieurs faisaient état d'une baisse du nombre de prestataires déclarant **travailler tout en touchant des prestations**, une situation visée par une disposition souple dont le but est de promouvoir la participation à la vie active. Cette tendance s'est poursuivie en 2000-2001. Afin de déterminer si la disposition dissuadait les bénéficiaires de travailler pendant qu'ils touchaient des prestations, on a entrepris une analyse à partir des données administratives de l'assurance-emploi. L'analyse préliminaire indique que les prestataires peuvent hésiter à accepter une semaine de travail alors qu'ils touchent des prestations à moins de pouvoir réduire leurs prestations à zéro et de conserver pour plus tard la semaine à laquelle ils ont droit. De plus, cette analyse donne à entendre que les personnes effectuant une première demande de prestations et les prestataires occasionnels sont davantage enclins à accepter une semaine partielle de travail que les prestataires fréquents. On examinera plus en profondeur cette disposition afin de mieux comprendre comment elle agit sur l'incitation à accepter du travail tout en touchant des prestations.

Certains éléments de la réforme de l'assurance-emploi ont été conçus de manière à réduire les coûts du régime tout en fournissant un soutien adéquat aux prestataires. Au départ, l'analyse des **économies** dans le rapport devait porter sur les économies additionnelles réalisées au titre des prestations régulières dans la foulée de la réforme de 1996, dont les mesures visaient à engendrer une réduction des coûts. Ces mesures comprenaient l'arrivée à maturité des dispositions relatives au gel du maximum de la rémunération assurable, la règle de l'intensité et le remboursement des prestations, partiellement compensées par les coûts plus élevés du supplément familial. Toutefois, le régime d'assurance-emploi a subi plusieurs changements au cours des deux dernières années, de sorte qu'il est difficile de distinguer l'incidence relative sur les économies découlant des réformes de 1996, des changements plus récents apportés aux prestations spéciales en

vertu du projet de loi C-2 et des changements survenus dans l'économie. Quoi qu'il en soit, l'analyse que l'on pouvait faire indique que les économies découlant de ces mesures étaient conformes aux attentes établies en 1996.

À l'appui des changements législatifs et en réponse à l'augmentation du volume de demandes, on a mis en place une stratégie administrative pour s'assurer que le régime demeure adapté aux besoins de la clientèle. À cette fin, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) travaille en collaboration avec les employeurs et les travailleurs afin de fournir un **service de qualité** supérieure. Conformément à l'objectif de DRHC consistant à offrir un service rapide et efficace à sa clientèle, une nouvelle initiative a été lancée pour favoriser un traitement plus précis et plus rapide des demandes de prestations d'assurance-emploi, et les efforts se sont poursuivis afin d'améliorer l'équilibre entre rapidité du service et précision et qualité des paiements. Par ailleurs, des demandes de prestations ont été transmises, à titre expérimental, par Internet, ce qui élargit la gamme de possibilités offertes aux Canadiens. De plus, les appels relatifs à l'assurance-emploi continuent à être instruits en temps utile par des comités indépendants dans 83 centres d'appel répartis à l'échelle du pays.

III. PRESTATIONS D'EMPLOI ET MESURES DE SOUTIEN

La réforme de 1996 mettait l'accent sur l'utilisation de mesures actives de réemploi, connues sous le nom de Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Les partenariats établis avec les provinces et les territoires dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT) permettent aux provinces et aux territoires d'utiliser les PEMS en fonction des besoins des marchés du travail locaux. Le nombre de clients servis tout comme le nombre d'interventions liées aux PEMS sont demeurés stables en 2000-2001, en dépit de la croissance du nombre de nouvelles demandes de prestations d'assurance-emploi. Cette situation s'explique par le fait que la plus grande partie de l'augmentation des demandes de prestations est survenue au cours du dernier trimestre de 2000-2001, et qu'il y a un laps de temps entre le moment où une personne se retrouve sans emploi et le moment où elle demande de l'aide en vue d'un réemploi. De plus, ce ne sont pas tous les nouveaux prestataires de l'assurance-emploi qui font appel aux PEMS.

À l'instar des constatations faites dans les périodes de référence antérieures, les interventions à court terme représentaient la majorité des nouvelles interventions en 2000-2001, soit plus des deux tiers. Cette situation est un reflet d'une économie et d'un marché du travail vigoureux, où les interventions à court terme sont souvent considérées comme la meilleure façon de répondre aux besoins des clients.

Le taux de participation des femmes aux interventions à court et à long terme est demeuré relativement stable en 2000-2001. Bien qu'elles aient participé à près de la moitié de toutes les interventions, elles étaient, en général, plus susceptibles que les hommes de participer aux interventions à court terme plutôt qu'à long terme étant donné qu'elles participent en moins grand nombre aux programmes de formation des apprentis. Les interventions à long terme se sont accrues dans le cas des personnes handicapées, ont diminué dans le cas des Autochtones et sont demeurées stables en ce qui a trait aux minorités visibles.

Enfin, l'indicateur clé du succès des PEMS à l'égard des retours au travail et des prestations non versées est demeuré relativement stable en valeur réelle en 2000-2001, témoignant de la vigueur globale du marché du travail.

IV. SYNTHÈSE

On a pu constater la souplesse du régime d'assurance-emploi à l'égard de l'économie en 2000-2001. Lorsque la croissance a connu un ralentissement à la fin de la période de référence, les Canadiens et Canadiennes ont eu recours au régime en plus grand nombre. Il y a eu une augmentation du nombre de demandes de la part de travailleurs canadiens qui ne font pas souvent appel au régime, à savoir ceux qui ont occupé pendant longtemps un emploi assuré, et une augmentation également du nombre de personnes effectuant une première demande de prestations et de prestataires occasionnels. En outre, les normes variables d'admissibilité ont garanti un accès comparable dans toutes les régions. Elles permettent une adaptation rapide aux conditions changeantes du marché du travail parce que leur portée est élargie et la durée des prestations est augmentée lorsque le chômage s'accroît.

Bien que les éléments de la réforme de l'assurance-emploi continuent à répondre à leurs objectifs principaux, qui consistent à offrir un soutien du revenu temporaire à ceux qui perdent leur emploi et à les aider à retourner au travail, on a modifié le régime en 2000-2001 puisque certaines dispositions ne fonctionnaient pas aussi bien que prévu. Par conséquent, la règle de l'intensité a été éliminée, le seuil de remboursement a été élevé et les personnes qui effectuent une première demande ainsi que les bénéficiaires de prestations spéciales ont été exemptés des dispositions relatives au remboursement. De plus, on a rajusté les règles relatives aux personnes qui réintègrent le marché du travail afin que les parents ayant pris un congé prolongé pour prendre soin de jeunes enfants soient assujettis aux mêmes normes d'admissibilité que les autres prestataires dans leur région.

Des rajustements ont également été apportés en 2000-2001 pour prolonger la durée des prestations parentales et les rendre plus souples et accessibles. Toutefois, il est trop tôt pour tirer des conclusions fermes concernant l'incidence de ces dispositions.

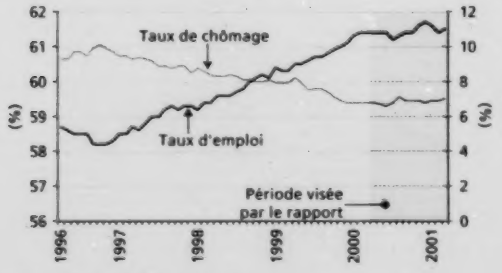
Le présent chapitre définit le contexte économique à l'intérieur duquel on peut évaluer pour l'exercice 2000-2001 les réformes de l'assurance-emploi de 1996. La première section du chapitre décrit les principaux changements qui se sont opérés au sein du marché du travail, et la seconde offre une description du récent contexte législatif.

I. CONTEXTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL[1]

1. Aperçu

Malgré un ralentissement de la croissance depuis la production du dernier rapport, tel que l'illustre le graphique 1, l'économie canadienne et le marché du travail ont connu une bonne performance en 2000-2001. La baisse de la demande des produits de consommation aux États-Unis a amené un fléchissement équivalent dans l'économie canadienne lors du quatrième trimestre, alors que les échanges commerciaux avec notre voisin du sud ont diminué.

Graphique 1 : Contexte économique depuis la réforme de l'assurance-emploi



Source: Enquête sur la population active

2. Emploi

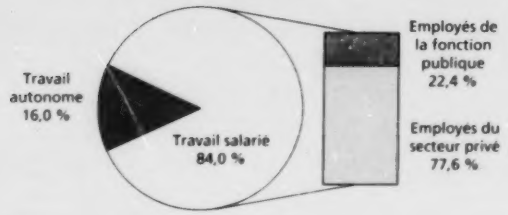
Environ 5,2 millions de Canadiens ont été embauchés et 5,0 millions ont quitté leur emploi en 2000-2001, ce qui témoigne également de la vigueur de l'économie pendant la majeure partie de la période de référence. En tout, 330 000 emplois (2,3 %) ont été créés en 2000-2001, passant de 14,6 millions à près de 15 millions. Il s'agit d'une croissance plus faible que celle observée en 1999-2000 (2,8 %), année au cours de laquelle la croissance reposait entièrement sur les emplois à temps plein, tandis que la proportion d'emplois à temps partiel faiblissait. Par comparaison, le travail à temps plein s'est accru de 2,5 % en 2000-2001, et le travail à temps partiel, de 1,3 %, ce qui est une autre indication du ralentissement de l'économie. Contrairement à ce qui s'était produit en 1999-2000, la croissance de l'emploi a été plus grande dans le secteur des services (2,6 %) que dans le secteur des produits (1,2 %).

En 2000-2001, tous les emplois créés l'ont été pour des travailleurs salariés. Par rapport à 1999-2000, le travail salarié a donc connu une augmentation de 3,5 %, alors que le travail autonome a diminué de 1,6 %.

Le travail autonome semble avoir atteint un plateau à la fin des années 1990. Après avoir connu une hausse continue tout au long des années 1990, avec une pointe de 16,7 % en 1998, cette catégorie de travailleurs canadiens est passée de 16,6 % en 1999 à 16 % en 2000 (veuillez consulter le graphique 2). Le fait que

[1] À moins d'avis contraire, la période analysée dans le présent rapport s'étend du 1er avril 2000 au 31 mars 2001. Les mesures du chômage et de croissance de l'emploi sont calculées à partir des moyennes annuelles des données désaisonnalisées au cours de l'exercice allant du 1er avril 2000 au 31 mars 2001, sauf avis contraire. En janvier 2000, on a fait subir des révisions en profondeur à l'Enquête sur la population active pour tenir compte des modifications majeures apportées aux méthodes de production de données sur le marché du travail. Ainsi, toutes les estimations tirées de l'Enquête sur la population active ont été révisées rétroactivement jusqu'à janvier 1976. On trouvera plus de renseignements sur ces révisions dans « Améliorations apportées à l'Enquête sur la population active en 2000 » sur le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca).

Graphique 2 : Répartition de l'emploi selon le type de travail en 2000



cette catégorie de travailleurs soit demeurée élevée en dépit d'une forte augmentation du travail salarié suppose que sa hausse tout au long des années 1990 ne constituait pas une réponse cyclique au manque de débouchés dans le milieu salarié. En fait, selon une récente enquête de Statistique Canada sur le travail autonome[2], seulement 20 % des travailleurs autonomes affirment avoir choisi cette voie par manque de perspectives dans le travail salarié. De plus, seulement 30 % des travailleurs autonomes soutiennent qu'ils auraient accepté l'offre d'un poste comparable dans le milieu salarié. La proportion accrue de la population active qui travaille de manière autonome est significative parce que le travail salarié est assuré en vertu de l'assurance-emploi, mais le travail autonome ne l'est généralement pas.

3. Chômage

À la suite du ralentissement de la croissance de l'emploi lors du quatrième trimestre, le taux de chômage moyen a diminué de seulement 0,4 %, passant de 7,3 % à 6,9 %, par comparaison avec un fléchissement de 0,8 % en 1999-2000. Le taux de chômage moyen était de 6,7 % pour les femmes et de 7,0 % pour les hommes, soit une baisse par rapport aux taux de 1999-2000, qui atteignaient respectivement 7,0 % et 7,5 %. Ce sont les jeunes qui ont connu la baisse la plus marquée, alors que le taux de chômage moyen a perdu un point de pourcentage complet pour atteindre 12,6 %. Enfin, le taux de chômage moyen des travailleurs âgés est demeuré stable à 5,2 %.

Il est également important de prendre note du changement survenu dans le taux de chômage du début à la fin de la période de référence. En mars 2001, le taux de chômage s'est élevé à 7,0 % par rapport à 6,8 % en avril 2000. Toutefois, les variations d'une année à l'autre sont très différentes selon le sexe. Ainsi, le taux de chômage des femmes a chuté à 6,5 % en mars 2001 par rapport à 6,7 % en avril 2000. La situation est tout à fait contraire pour les hommes, dont le taux de chômage est passé de 6,9 % à 7,5 %. Ces données témoignent du ralentissement dans les industries manufacturières qui a débuté lors du dernier trimestre de 2000-2001 à la suite de la réduction de la demande des consommateurs aux États-Unis. La représentation des hommes est plus grande que celle des femmes dans le secteur de production des biens, de sorte qu'ils sont davantage touchés par un ralentissement de la production dans le secteur manufacturier.

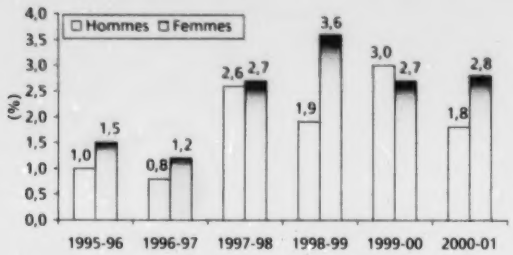
Le taux de chômage des jeunes s'est aussi légèrement amélioré durant la période visée puisqu'il est passé de 13 % en avril 2000 à 12,8 % en mars 2001.

4. Femmes, hommes et jeunes

Le taux de croissance de l'emploi a été plus marqué dans le cas des femmes (2,8 %) que des hommes (1,8 %) en 2000-2001. De façon plus précise, la croissance de l'emploi pour les femmes est compatible avec celle observée dans le secteur des services, où la représentation des femmes est plus grande que dans celui de la production des biens. Bien que cette situation soit contraire à celle des taux de croissance de l'emploi de 1999-2000, comme l'illustre le graphique 3, on y dégage la

[2] L'Enquête sur le travail indépendant au Canada a été diffusée le 29 janvier 2002.

Graphique 3 : Croissance de l'emploi selon le sexe



poursuite d'une tendance cernée dans les précédents rapports de contrôle et d'évaluation, où la croissance de l'emploi des femmes était plus rapide que celle des hommes. La hausse de l'emploi plus marquée pour les hommes en 1999-2000 était directement reliée à un taux de croissance supérieur dans le secteur des produits, lequel a connu un fléchissement depuis cette période. Non seulement les femmes ont connu une croissance globale de l'emploi supérieure à celle des hommes, mais cette croissance vise principalement des emplois à temps plein (3,6 %). Le taux d'emploi à temps partiel des femmes est demeuré relativement stable (0,7 %). Par contraste, la croissance de l'emploi des hommes a été meilleure au chapitre du travail à temps partiel (2,6 %) que du travail à temps plein (1,7 %).

L'emploi des femmes s'est accru de 3,3 % dans le secteur des services, soit près du double du taux de croissance établi pour les hommes dans ce secteur (1,8 %). Plus de la moitié de la croissance de l'emploi des femmes est survenue dans les industries du commerce de détail et des soins de santé et services sociaux, où leur représentation (54 % et 81 % respectivement) est plus élevée que celle des hommes. Le niveau d'emploi chez les femmes dans le secteur des produits est demeuré relativement stable (-0,2 %).

La croissance de l'emploi pour les hommes se répartit de façon égale entre les secteurs des produits (1,7 %) et des services (1,8 %). Ces données contrastent avec celles de la période de référence précédente où la croissance de l'emploi des hommes était concentrée dans le secteur des produits, particulièrement les industries de fabrication et de construction. Près de 77 % de la hausse de l'emploi chez les hommes dans le secteur des services est survenue dans les sous-secteurs suivants : services professionnels, scientifiques et techniques; information, culture et loisirs; gestion, administration et autres services de soutien. De telles statistiques indiquent que la croissance de l'emploi pour les hommes dans le secteur des services s'est produite dans des industries qui exigent généralement des niveaux élevés d'éducation et qui versent des salaires plus élevés que dans les secteurs où l'on a observé une croissance de l'emploi des femmes.

Les jeunes ont connu une solide croissance de l'emploi (3,6 %) en 2000-2001, ce qui s'inscrit dans la tendance dégagée dans les deux derniers rapports de contrôle et d'évaluation. Comme dans les périodes de référence précédentes, la croissance marquée dans le secteur du commerce de détail (7,0 %) ainsi que dans l'industrie de l'hébergement et de la restauration (5,8 %) était en grande partie responsable de la croissance de l'emploi globale chez les jeunes. De façon plus précise, environ 42 % d'entre eux travaillent pour ces deux industries. Il est également important de noter que près des deux tiers (64 %) des emplois créés pour les jeunes étaient à temps plein. Bien que cette donnée soit plus faible qu'en 1999-2000, alors que 86 % des nouveaux emplois pour les jeunes étaient à temps plein, le tableau qui s'en dégage est celui d'une vigueur soutenue dans le marché de l'emploi chez les jeunes. Toutefois, on retiendra que la

croissance de l'emploi chez les jeunes a ralenti à la fin de 2000-2001. En fait, les jeunes constituent généralement l'un des premiers groupes touchés en période de ralentissement économique. La baisse de la croissance de l'emploi chez les jeunes au cours du quatrième trimestre de 2000-2001 s'inscrit dans cette tendance.

La croissance de l'emploi chez les travailleurs de 55 ans et plus a été de 3,8 %. Bien que cette donnée soit considérablement moindre que la croissance de 6,2 % de 1999-2000, les travailleurs plus âgés continuent à connaître une croissance de l'emploi supérieure à la moyenne nationale, et leur taux de chômage est demeuré stable. Notons toutefois que la croissance de l'emploi chez les travailleurs âgés est passée de 5,7 % au premier trimestre à 1,7 % au quatrième.

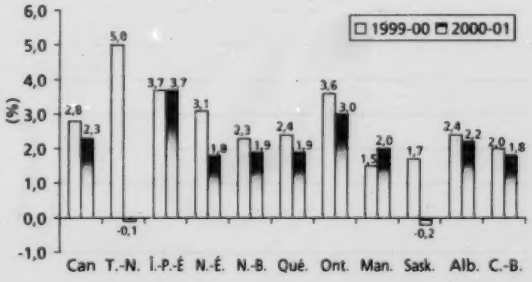
Selon les données de l'Enquête sur la population active, le chômage de longue durée[3], catégorie englobant 6,5 % des sans-emploi, était en 2000-2001 à son niveau le plus bas depuis 1991-1992. En 2000-2001, 11,7 % des travailleurs âgés en chômage se trouvaient dans ce groupe, par rapport à 8,2 % des chômeurs dans la force de l'âge et 1,9 % des jeunes sans travail. Il est important de noter que la proportion des travailleurs âgés étant sans emploi depuis longtemps a diminué considérablement par rapport au sommet de 26,1 % atteint en 1995-1996.

La participation au marché du travail semble s'être stabilisée. La participation globale s'est élevée de 0,3 % en 2000-2001, avec une hausse de 0,6 % pour les femmes et une baisse de 0,1 % pour les hommes. Cette donnée est révélatrice, car le taux de participation des femmes qui était de 45 % au milieu des années 1970, semble avoir plafonné depuis ce temps à environ 60 %. Le taux de participation des hommes s'est stabilisé à environ 73 %.

5. Marchés du travail provinciaux

Bien que la croissance de l'emploi soit généralisée dans les provinces, on retiendra que toutes les provinces ont connu un ralentissement au cours des derniers mois de l'exercice. Seul le Manitoba a affiché un taux de croissance supérieur à celui de 1999-2000. La plupart des taux provinciaux de croissance de l'emploi avoisinaient la moyenne nationale de 2,3 % (veuillez consulter le graphique 4)[4]. Terre-Neuve-et-Labrador ainsi que la Saskatchewan sont les seules provinces qui ont connu de faibles pertes d'emploi. La croissance de l'emploi à Terre-Neuve et au Labrador a fléchi en raison du fait que de grands projets, qui avaient favorisé le marché de l'emploi dans les années précédentes, ont pris fin, comme le projet Hibernia. À cela s'ajoutent les baisses d'emploi dans les pêches et les activités connexes de transformation du poisson. Le ralentissement continu en agriculture ainsi que dans les secteurs connexes, tels que la vente en gros du matériel agricole, a entraîné une baisse de l'emploi en Saskatchewan.

Graphique 4 : Croissance de l'emploi par province



[3] Par chômage de longue durée, on entend une période de 53 semaines ou plus.

[4] Veuillez noter que l'Enquête sur la population active ne comporte aucune donnée sur le Yukon, les Territoires du Nord-Ouest et le Nunavut.

Les taux de croissance les plus élevés ont été enregistrés à l'Île-du-Prince-Édouard (3,7 %) et en Ontario (3,0 %), bien que la croissance en Ontario était inférieure à ce qu'elle était en 1999-2000 (3,6 %). Comme en 1999-2000, la croissance à l'Île-du-Prince-Édouard était reliée au tourisme et aux industries connexes. Quant à l'Ontario, sa croissance en 2000-2001 se répartissait également entre le secteur des produits et celui des services, avec des taux respectifs de 2,4 % et 3,2 %. Il est important de prendre note du contraste par rapport à l'année précédente, alors que la croissance de l'emploi en Ontario était beaucoup plus marquée dans le secteur des produits (5,6 %) que dans celui des services (2,9 %). Ce changement s'explique en grande partie par une diminution des échanges commerciaux avec les États-Unis au cours du dernier trimestre de 2000-2001.

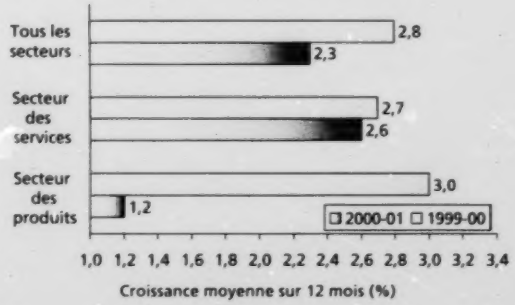
Contrairement à 1999-2000, les taux de chômage ont fléchi davantage dans les provinces de l'Ouest que celles de l'Est en 2000-2001, exception faite de l'Île-du-Prince-Édouard. Les baisses les plus marquées en points de pourcentage à ce chapitre ont été enregistrées à l'Île-du-Prince-Édouard (-1,3), au Manitoba (-0,8), en Colombie-Britannique (-0,8) et en Alberta (-0,6). La seule augmentation du taux de chômage s'est produite au Nouveau-Brunswick (0,6 %) où la population active s'est accrue de 2,6 %, ce qui a plus que contrebalancé la croissance de 1,9 % dans l'emploi.

De plus, contrairement à l'année dernière, alors que les taux de chômage ont diminué dans la plupart des régions de l'assurance-emploi, les fluctuations des taux de chômage variaient d'une région à l'autre en 2000-2001, la modification la plus marquée étant une augmentation du taux de chômage dans plus de la moitié des régions d'assurance-emploi de l'Ontario (veuillez consulter l'annexe 2.1).

6. Marchés du travail sectoriels

Les observations provinciales témoignent des résultats observés à l'échelon sectoriel. Le graphique 5 démontre que la croissance de l'emploi était plus élevée dans le secteur des services (2,6 %) que dans celui des produits (1,2 %) en 2000-2001, ce qui renverse l'ordre de la dernière période de référence, mais respecte le schéma observé avant 1999-2000. Cette croissance réduite dans le secteur des produits, qui passait de 3,0 % en 1999-2000 à 1,2 % en 2000-2001, est essentiellement attribuable à un ralentissement dans l'industrie manufacturière au cours du dernier trimestre de l'exercice.

Graphique 5 : Croissance de l'emploi par secteur



De plus, les industries qui ont connu la croissance la plus marquée dans le secteur des produits en 2000-2001 ne sont pas les mêmes que celles de l'année précédente. En effet, les industries de la fabrication et de la construction ont stimulé la croissance dans le secteur des produits en 1999-2000, mais ce sont les industries des mines, du pétrole et du gaz qui s'en sont chargées en 2000-2001, avec une croissance de l'emploi de l'ordre de 9,2 %, soit la plus élevée. Une remontée des prix du pétrole et du gaz a renversé la tendance à la baisse de l'emploi dans cette industrie.

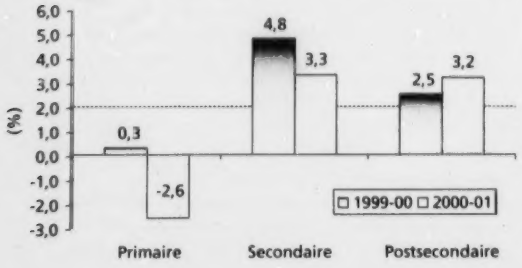
Les industries du secteur des services dans lesquelles est survenue la croissance la plus forte comptent parmi celles qui nécessitent

généralement le plus de compétences ou des études particulières. À titre d'exemple, mentionnons l'information, la culture et les loisirs (7,8 %); la gestion, l'administration et autres services de soutien (7,3 %); les services professionnels, scientifiques et techniques (6,4 %). L'emploi a diminué dans les services éducatifs (-2,2 %) et l'administration publique (-1,7 %).

7. Éducation

L'éducation est devenue un volet encore plus crucial du succès du marché du travail en 2000-2001. Il importe de noter la rapidité avec laquelle les niveaux d'emploi des gens qui n'ont pas poursuivi d'études secondaires ont commencé à fléchir à la suite d'un ralentissement économique. Bien que la croissance de l'emploi pour les diplômés d'études postsecondaires (3,2 %) dépassait celle de 1999-2000 (2,5 %), la croissance de l'emploi pour ceux qui détenaient un diplôme d'études secondaires était plus faible en 2000-2001 (3,3 %) qu'en 1999-2000 (4,8 %) et, dans le cas des personnes qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires, l'emploi a connu une baisse de 2,6 % (veuillez consulter le graphique 6). En outre, ceux qui forment la tranche la plus scolarisée, les diplômés universitaires, ont connu une croissance de l'emploi de 4,8 % en 2000-2001, soit plus du double de la moyenne nationale.

Graphique 6 : Croissance de l'emploi par niveau de scolarité



Il est important de noter que les niveaux d'emploi ont amorcé une chute plutôt abrupte, chez ceux qui détiennent tout au plus un diplôme d'études secondaires, au cours du second semestre de 2000-2001, alors que le ralentissement de l'économie est devenu évident. Parallèlement, les niveaux d'emploi de ceux qui avaient poursuivi des études postsecondaires est demeuré stable. Ce tableau confirme l'opinion selon laquelle moins un travailleur est scolarisé, plus il est susceptible de perdre son emploi en cas de détérioration de la conjoncture économique. Il est également important de noter que les diplômés universitaires connaissent généralement des taux de chômage très inférieurs au taux de chômage global[5].

II. RÉCENT CONTEXTE LÉGISLATIF[6]

La modification la plus importante apportée au régime d'assurance-emploi au cours des 30 dernières années est survenue avec l'adoption en 1996 de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Cette loi amenait la mise en œuvre des réformes visant à remplacer l'ancien régime d'assurance-chômage par le régime d'assurance-emploi. La réforme de 1996 avait pour objet de promouvoir une plus grande participation à la vie active par l'adoption de plus solides principes en matière d'assurance. Auparavant fondée sur les semaines, l'admissibilité repose dorénavant sur les heures de travail. Les changements comportaient également une nouvelle structure de prestations et de nouvelles règles pour les prestataires fréquents, de même que des

[5] Les données annuelles de l'Enquête sur la population active indiquent que le taux de chômage des diplômés universitaires est d'environ la moitié du taux de chômage global d'une année à l'autre depuis le milieu des années 1970.

[6] Voir l'annexe 1 pour une chronologie législative plus détaillée.

exigences d'admissibilité plus strictes pour les personnes qui deviennent ou redeviennent membres de la population active. Les éléments du régime offrant du soutien aux prestataires dans les familles à faible revenu avec des enfants étaient également mieux ciblés avec l'adoption du supplément familial[7].

En vertu du régime d'assurance-emploi, on a amélioré les mesures actives de réemploi pour mieux répondre aux différents besoins et circonstances dans tout le pays. Les nouvelles Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS) permettent également de meilleures relations coopératives avec les provinces et les territoires.

Dans son budget de 2000, le gouvernement du Canada annonçait les premières modifications législatives d'importance à l'assurance-emploi depuis 1996[8]. À compter du 31 décembre 2000, le projet de loi C-32 prolongeait la durée, l'accessibilité et la souplesse des prestations parentales afin de soutenir les parents dans leurs efforts pour équilibrer les exigences de leur vie professionnelle et familiale durant la période importante que constitue la première année d'un enfant[9]. La durée maximale des prestations parentales est passée de 10 à 35 semaines, pour un maximum de 50 semaines de prestations spéciales (combinaison de prestations parentales, de maternité et de maladie), pourvu qu'elles soient versées dans les 52 semaines suivant la naissance ou l'arrivée de l'enfant. Le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaires pour avoir droit à des prestations parentales, de maternité ou de maladie a également été réduit, passant de 700 à 600 heures afin d'accroître l'accessibilité. De plus, afin de rendre le régime plus souple pour les parents, un second parent partageant un congé parental n'a plus à se soumettre au délai de carence de deux semaines. Les parents ont également obtenu le droit de gagner jusqu'à 50 $ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, soit le montant le plus élevé des deux, sans que leurs prestations d'assurance-emploi ne soient réduites, ce qui facilite leur retour sur le marché du travail.

Le 2 février 2001, le gouvernement du Canada présentait un second ensemble de modifications législatives à l'assurance-emploi[10,11]. En vertu de ces modifications, les dispositions relatives au remboursement des prestations (récupération), qui visaient au départ à réduire le recours à l'assurance-emploi de la part des prestataires fréquents au revenu élevé, ont été rajustées afin d'être mieux ciblées et de témoigner des réalités économiques changeantes, et ce à compter de l'année d'imposition 2000. Les personnes présentant une première demande et les demandeurs de prestations spéciales ont été exemptés de cette disposition étant donné que leur situation n'a rien à voir avec le recours répété à l'assurance-emploi. De plus, afin de simplifier la structure de remboursement et de

[7] Pour une description plus complète de l'évolution de l'assurance-emploi, veuillez consulter les rapports de contrôle et d'évaluation des années 1997, 1998, 1999 et 2000.

[8] Notons que la *Loi visant à moderniser le régime d'avantages et d'obligations* dans les lois du Canada a reçu la sanction royale le 29 juin 2000. En modifiant divers textes de loi, y compris la *Loi sur l'assurance-emploi*, on élargit l'application des avantages et obligations à tous les couples (sexes opposés et même sexe) qui cohabitent dans une situation assimilable à une union conjugale .

[9] Le projet de loi C-32, la *Loi d'exécution du budget* a reçu la sanction royale le 29 juin 2000. Les parents d'enfants nés ou adoptés le 31 décembre 2000 et après sont admissibles aux prestations parentales bonifiées.

[10] Le projet de loi C-2 (qui, au départ, était le projet de loi C-44), appelé *Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (Pêche)*, a reçu la sanction royale le 10 mai 2001. Le projet de loi C-2 contient également des dispositions pour geler le maximum de la rémunération assurable (MRA) à 39 000 $ par année jusqu'à ce que le salaire moyen par activité économique atteigne ce niveau.

[11] L'assurance-emploi a fait l'objet de rajustements continus et d'améliorations depuis 1996. À titre d'exemple, les petites semaines sont devenues une composante nationale et permanente du régime le 18 novembre 2001, et des modifications aux gains non déclarés sont entrées en vigueur le 12 août 2001.

s'assurer que ces dispositions ciblent correctement les gens qui touchent un revenu élevé, on a déterminé un seuil unique de remboursement des prestations, à savoir 48 750 $ de revenu net, à compter duquel s'applique un taux de remboursement de 30 % du montant net des prestations, le remboursement maximum étant limité à 30 % de la partie du revenu net excédant 48 750 $.

On a également éliminé, avec effet rétroactif au 1er octobre 2000, la règle de l'intensité, qui avait été mise en œuvre pour décourager le recours répété à l'assurance-emploi en réduisant le taux de prestations des prestataires fréquents. Cette règle s'est révélée inefficace puisqu'elle ne dissuadait pas des demandeurs de faire un usage répété et pénalisait sans le vouloir les demandeurs ayant peu de perspectives d'emploi.

La disposition relative aux personnes qui redeviennent membres de la population active a également été revue afin de la rendre mieux adaptée aux parents qui retournent sur le marché du travail par suite d'une absence prolongée afin de prendre soin de leurs jeunes enfants. Les parents qui réintègrent le marché du travail et qui ont touché des prestations de maternité et des prestations parentales dans les quatre années précédant la période antérieure de deux ans normalement applicable, peuvent maintenant accéder à des prestations régulières avec le même nombre d'heures que tout autre prestataire régulier dans leur région.

Le *Règlement sur l'assurance-emploi (Pêche)* a été rajusté rétroactivement au 31 décembre 2000 pour permettre aux pêcheurs indépendants d'avoir accès aux prestations parentales, de maladie et de maternité bonifiées.

Enfin, les modifications du 2 février 2001 comportaient la prolongation jusqu'en 2006 de la production du *Rapport de contrôle et d'évaluation*. On a également revu la date à laquelle doit être soumis au Ministre le rapport annuel, soit le 31 mars au lieu du 31 décembre, afin qu'on ait plus de temps pour consulter les provinces au sujet des Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS).

Le présent chapitre offre une description des changements survenus dans le nombre de nouvelles demandes d'assurance-emploi ainsi que dans le montant versé en prestations en 2000-2001. On y évalue également les répercussions des éléments clés de la réforme de l'assurance-emploi sur les prestations de revenu en plus de discuter des modifications apportées en vertu du projet de loi C-2 (*Loi modifiant la Loi sur l'assurance-emploi et le Règlement sur l'assurance-emploi (Pêche)*)[1]. Les données de 2000-2001 sont comparées à celles de 1999-2000[2] et les tendances observées depuis 1995-1996 y sont analysées.

Dans le cadre de l'assurance-emploi, il existe trois types de prestations de revenu : les prestations régulières, qui offrent un soutien du revenu temporaire aux personnes qui perdent leur travail salarié, les prestations de pêcheur, qui assurent aux pêcheurs un soutien du revenu temporaire et, enfin, les prestations spéciales. Parmi les prestations spéciales, trois catégories de soutien du revenu sont offertes : les prestations de maternité, les prestations parentales et les prestations de maladie[3].

I. TOTAL DES PRESTATIONS DE REVENU

1. Aperçu

En 2000-2001, on a enregistré 1,8 million de nouvelles demandes de prestations de revenu de l'assurance-emploi, soit une augmentation de 2,4 % par rapport à 1999-2000. Cette augmentation qui s'est essentiellement produite au quatrième trimestre de 2000-2001 est attribuable à la fois au ralentissement économique, qui a entraîné une hausse importante de demandes régulières, et à une réduction du nombre d'heures nécessaires pour avoir droit à des prestations spéciales en 2001[4]. Témoignant de la croissance relative de l'emploi, le nombre de demandes de prestations présentées par des femmes est demeuré relativement stable (-0,1 %) tandis que le nombre de demandes présentées par des hommes et des jeunes s'est respectivement accru de 4,6 % et 2,5 %. Sur le plan provincial, le nombre de demandes a augmenté au Manitoba et dans toutes les provinces de l'Est, mais a diminué dans toutes les provinces à l'ouest du Manitoba ainsi que dans les territoires. Les augmentations les plus marquées sont survenues en Ontario (7,8 %), à l'Île-du-Prince-Édouard (4,4 %) et en Nouvelle-Écosse (2,9 %), alors que les diminutions les plus fortes se sont produites dans les Territoires du Nord-Ouest (-11,5 %), au Yukon (-8,4 %) et en Alberta (-6,5 %).

Le paiement total de prestations a chuté de 1,0 % pour se chiffrer à environ 9,3 milliards de dollars. Toutefois, un examen comparatif permet de constater que le total des prestations versées varie d'un secteur industriel à l'autre. Les baisses les plus marquées ont été observées dans le secteur des communications et des services publics (-18,6 %) ainsi que dans celui de l'exploitation minière, pétrolière et gazière (-15,8 %), tandis que les augmentations les plus fortes sont survenues dans le secteur des pêches (7,1 %) ainsi que dans celui de la pêche et du piégeage (5,4 %) étant donné la hausse de la valeur de certaines récoltes de pêche,

[1] Le projet de loi C-2 a reçu la sanction royale le 10 mai 2001, mais comportait des mesures rétroactives touchant la période de référence 2000-2001.

[2] À moins d'avis contraire, l'analyse que renferme le présent chapitre repose sur des données administratives de l'assurance-emploi pour la période du 1er avril 2000 au 31 mars 2001. On effectue également des comparaisons avec des exercices financiers antérieurs.

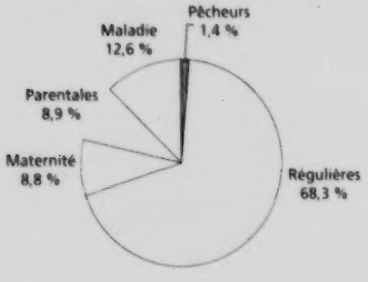
[3] Veuillez consulter l'annexe 1 des rapports de contrôle et d'évaluation antérieurs où sont expliqués les divers types de prestations.

[4] Dans le cadre des améliorations apportées aux prestations spéciales, le nombre d'heures pour être admissible a été réduit, de 700 à 600 heures.

ainsi que dans le secteur de la fabrication (2,8 %). Notons que l'augmentation des prestations versées dans le secteur de la fabrication était à peu près le double de celles versées dans les industries de la pêche.

Comme l'illustre le graphique 1, plus des deux tiers des nouvelles demandes étaient des demandes de prestations régulières. Les prestations spéciales (prestations de maternité, prestations parentales et prestations de maladie) représentaient 30 % du total des nouvelles demandes tandis que les demandes de prestations de pêcheur comptaient pour un peu plus de 1 % de toutes les nouvelles demandes. Ce tableau est à peu près semblable à celui de 1999-2000 quant à la répartition des demandes.

Graphique 1 : Répartition des nouvelles demandes pour 2000-2001



Le nombre de demandes par type de prestations et les écarts entre 1999-2000 et 2000-2001 sont les suivants :

- le nombre de demandes de prestations régulières s'est accru de 0,8 % pour s'établir à 1,37 million;
- le nombre de demandes de prestations de pêcheur s'est accru de 11,0 % pour s'établir à 28 229;
- le nombre de demandes de prestations spéciales s'est accru de 6,0 % pour s'établir à 425 550.

On se penchera plus loin dans le présent chapitre sur les facteurs sous-jacents à ces augmentations.

Le montant versé par type de prestations et les écarts entre 1999-2000 et 2000-2001 sont les suivants :

- les prestations régulières ont diminué de 2,7 % pour s'établir à 6,8 milliards de dollars[5];
- les prestations de pêcheur ont augmenté de 8,6 % pour s'établir à 235,6 millions de dollars;
- les prestations spéciales ont augmenté de 5,2 % pour s'établir à 1,8 milliard de dollars;
- les prestations de travail partagé ont augmenté de 5,1 % pour s'établir à 10,6 millions de dollars;
- les prestations de revenu versées à des bénéficiaires participant aux prestations d'emploi au titre de la partie II ont diminué de 3,6 % pour s'établir à 397,8 millions de dollars.

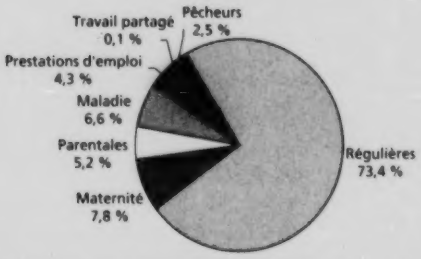
Le graphique 2 montre la proportion des prestations totales associées à chaque type de prestations. Environ les trois quarts des prestations de revenu ont été versées à des prestataires réguliers. Les prestations spéciales ont compté pour 19,6 % du total des prestations versées, soit une hausse par rapport à la proportion de 18,5 % enregistrée l'année dernière. À 2,5 %, la proportion des prestations versée à des pêcheurs est demeurée à peu près la même que l'année dernière. Par ailleurs, 4,3 % de la totalité des prestations de revenu ont été versées à des prestataires participant aux mesures de prestations d'emploi[6]. Le travail

[5] Il faut prendre note du fait que la corrélation négative entre le nombre de demandes et les sommes versées en prestations semble attribuable au laps de temps qui s'écoule entre le moment où la demande est faite et le moment où les prestations correspondantes sont entièrement versées. En 2000-2001, la plupart des nouvelles demandes ont été présentées au cours du dernier trimestre, de sorte que les données relatives au versement des prestations correspondantes apparaîtront seulement au cours de la prochaine période de référence.

[6] Les prestations d'emploi au titre de la partie I peuvent être versées aux prestataires actifs participant aux interventions liées au Travail indépendant, au Développement des compétences et aux Partenariats pour la création d'emplois offerts dans le cadre de la partie II de l'assurance-emploi. Veuillez consulter le chapitre 3 pour une analyse des PEMS.

Graphique 2 : Total des prestations de revenu pour 2000-2001

9,3 milliards de dollars

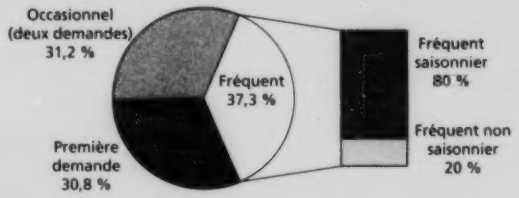


partagé, qui représentait 0,1 % des prestations versées, est un programme conçu pour prévenir les licenciements temporaires en offrant des prestations de revenu d'assurance-emploi aux travailleurs admissibles et prêts à réduire temporairement leur nombre d'heures de travail hebdomadaire. Le programme de travail partagé permet aux employeurs d'éviter les licenciements en répartissant le travail disponible et en diminuant la semaine de travail des employés. Les employés, de leur côté, reçoivent une rémunération qui correspond à leur semaine de travail réduite et des prestations d'assurance-emploi. Ce programme pourrait prendre une importance accrue en période de ralentissement économique.

2. Prestataires fréquents[7]

En 2000-2001, les demandes des prestataires fréquents comptaient pour 37,3 % du total des demandes de prestations régulières et des prestations de pêcheur, ce qui représente une baisse par rapport au taux de 39,3 % de 1999-2000. Le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents a diminué de 4,1 % pour s'établir à 522 148 demandes. Comme au cours des années précédentes, environ 80 % des prestataires fréquents présentaient des demandes selon un mode saisonnier (voir le graphique 3)[8]. Les hommes continuent de présenter environ les deux tiers des demandes fréquentes (voir l'annexe 2.7), ce qui reflète le fait que les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi saisonnier.

Graphique 3 : Demandes et fréquence d'utilisation des prestations régulières et prestations de pêcheur



Comme dans les périodes de référence précédentes, la diminution des demandes présentées par des prestataires fréquents était plus grande parmi les prestataires non saisonniers. Le nombre de demandes présentées par des prestataires saisonniers n'a chuté que de 3,7 %, comparativement à 5,6 % pour les prestataires non saisonniers. Cet état de choses n'est pas surprenant compte tenu du fait que la nature de certains emplois saisonniers ne mène pas nécessairement à une baisse du nombre de demandes durant les périodes de forte croissance économique.

C'est au Québec qu'on enregistre la majorité des demandes fréquentes, avec un taux supérieur à 37 %. Les endroits où on a enregistré une augmentation du nombre de demandes fréquentes sont les suivants : Terre-Neuve-et-Labrador (5,3 %) et l'Île-du-Prince-Édouard (3,7 %).

[7] On entend par « prestataires fréquents » ceux qui ont présenté trois demandes ou plus de prestations régulières et/ou de pêcheur au cours des cinq dernières années. Prenez note que, suite aux changements apportés dans la méthode de calcul de manière à tenir compte du Nunavut, toutes les données ont été révisées rétroactivement jusqu'en 1995-1996.

[8] On entend par « prestataires saisonniers » ceux qui ont commencé leur demande de prestations précédente à peu près au même moment de l'année que celle qui est en cours.

Les baisses les plus marquées ont été constatées au Manitoba (-7,9 %) et en Ontario (-7,8 %)[9].

En 2000-2001, on a versé un peu moins de 2,9 milliards de dollars aux prestataires fréquents en prestations régulières et prestations de pêcheur. Bien qu'il s'agisse d'une légère baisse comparativement à 1999-2000 (-2,6 %), les demandes fréquentes ont continué à composer environ 41 % de toutes les prestations régulières et prestations de pêcheur versées, soit la même proportion qu'en 1999-2000. En raison de l'élimination de la règle de l'intensité ainsi que des augmentations du salaire moyen, les prestations hebdomadaires moyennes des prestataires fréquents se sont accrues par rapport à la période de référence précédente (5,2 %), passant de 305 $ à 321 $, soit 7,6 % de plus que la moyenne des demandes de prestations régulières et des prestations de pêcheur[10].

En 2000-2001, les prestataires fréquents de sexe masculin ont présenté 3,2 % de demandes de moins, tandis que le nombre de demandes présentées par des prestataires fréquents de sexe féminin a diminué de 6,0 %. Du point de vue des groupes d'âge, c'est chez les jeunes qu'est survenue la diminution la plus marquée (-9,8 %), mais les prestataires de moins de 25 ans représentaient seulement environ 3 % de tous les prestataires fréquents. Le nombre de demandes a considérablement diminué dans la catégorie des 25 à 54 ans (-4,9 %), ce qui s'explique par le fait que la plupart des prestataires fréquents (82,3 %) se retrouvent dans cette catégorie. Comme par le passé, l'analyse laisse entendre que les prestataires dans la force de l'âge étaient mieux en mesure de profiter d'autres débouchés imputables aux conditions favorables du marché du travail qui ont eu lieu durant la majeure partie de la période visée. Les prestataires âgés, qui tendent à être moins mobiles, ne se sont pas aussi bien tirés d'affaire. De façon plus précise, le nombre de prestataires fréquents chez les 55 ans et plus s'est accru de 2,0 %.

3. Éléments de la réforme

Dans le cadre de l'assurance-emploi, on a apporté d'importantes modifications à la loi afin de renforcer la participation à la population active et répondre à l'évolution du marché du travail. Au nombre des principales modifications, citons l'établissement de nouvelles méthodes de détermination de l'admissibilité, l'introduction de la règle de l'intensité, le renforcement des dispositions relatives au remboursement des prestations et, enfin, l'application de conditions d'admissibilité plus strictes pour les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail. On a également établi des niveaux d'aide plus élevés de même qu'une aide mieux ciblée pour les familles à faible revenu, grâce au supplément familial[11].

D'autres modifications ont été apportées en vertu du projet de loi C-2, soit l'élimination de la règle de l'intensité et le rajustement des dispositions relatives au remboursement des prestations. On a également modifié les dispositions relatives aux personnes qui réintègrent le marché du travail de manière à ce que les parents ayant pris un congé pour s'occuper de jeunes enfants et réintégrant le

[9] Tel qu'indiqué à l'annexe 2.7, la diminution dans les Territoires du Nord-Ouest était de 35,4 %. Toutefois, compte tenu du faible nombre absolu de prestataires fréquents, cela équivaut à seulement 202 demandes.

[10] Il importe de noter que ces prestations hebdomadaires moyennes ne tiennent pas compte de l'impact des dispositions de l'assurance-emploi concernant le remboursement des prestations, puisque ces dispositions sont administrées par l'entremise du régime fiscal une fois les prestations reçues. On trouvera dans les sections du présent chapitre consacrées au remboursement des prestations une analyse par type de prestations remboursées.

[11] Veuillez consulter le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000* pour de plus amples détails sur les éléments de la réforme de l'assurance-emploi. Pour une analyse du système fondé sur les heures, de l'admissibilité aux prestations et de la durée de ces dernières, voir les sections du présent chapitre portant sur les prestations régulières, les prestations de pêcheur et les prestations spéciales.

marché du travail soient assujettis aux mêmes normes d'admissibilité que les autres travailleurs dans leur région.

Supplément familial

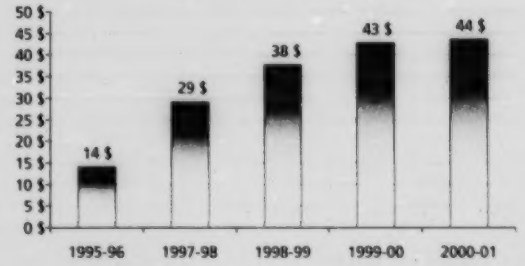
Le supplément familial assure des prestations additionnelles aux prestataires des familles à faible revenu avec enfants en augmentant jusqu'à 80 %[12] le taux maximal de prestations auxquelles ils ont droit. Pour avoir droit au supplément familial, les prestataires doivent avoir au moins un enfant à charge et un revenu familial net de 25 921 $ ou moins.

Les résultats montrent que 187 250 prestataires d'assurance-emploi à faible revenu ont, en 2000-2001, touché des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au supplément familial, soit environ 10,7 % de toutes les demandes, ce qui représente une faible baisse par rapport au taux de 11,4 % enregistré en 1999-2000 (voir l'annexe 2.13).

Les prestations totales versées au titre du supplément familial ont diminué de 2,3 % pour s'établir à 157,4 millions. Cette baisse s'explique par une réduction du nombre de prestataires qui ont reçu le supplément (-4,1 %). Le marché du travail vigoureux des dernières périodes de référence a donné lieu à des gains accrus qui, à leur tour, ont fait en sorte qu'un plus grand nombre de familles ont obtenu un revenu supérieur à 25 921 $. Toutefois, il importe de noter que le supplément hebdomadaire moyen a légèrement augmenté (1,6 %) pour s'établir à 44 $ par semaine (voir graphique 4).

Les prestations hebdomadaires moyennes pour les bénéficiaires du supplément familial se sont accrues légèrement pour passer de 254 $ à 255 $. Ceci est environ 38 % plus élevé que le niveau d'avant la réforme de l'assurance-emploi, qui se chiffrait à 185 $ en 1995-1996. Il est important de noter que plus des deux tiers des paiements

Graphique 4 : Suppléments hebdomaires moyens pour la famille



du supplément familial ont été versés à des femmes, bien qu'elles représentaient seulement 45 % des prestataires d'assurance-emploi durant cette période. En fait, les paiements versés aux femmes ont augmenté de 3,3 %, alors que ceux versés aux hommes ont chuté de 11,8 %.

Les jeunes qui ont des enfants continuent de profiter du supplément familial puisqu'ils reçoivent 14 % de l'ensemble des prestations versées à ce titre. Cette proportion est légèrement supérieure à celle du total de leurs prestations qui est de 13 %. Il importe de noter que le pourcentage de jeunes qui reçoivent des prestations plus élevées par l'entremise du supplément familial a connu une légère hausse, passant de 11 % l'année dernière à 11,2 % en 2000-2001, soit la quatrième année consécutive où l'on enregistre une augmentation du nombre de prestataires recevant le supplément familial.

On a enregistré des diminutions des paiements du supplément familial dans l'ensemble des provinces et des territoires. Toutefois, il y a eu des hausses au Manitoba (10,5 %), en Saskatchewan (7,2 %) et en Ontario (3,9 %).

Règle de l'intensité

La règle de l'intensité diminuait, chez ceux qui présentaient des demandes fréquentes ou de longue durée, leur taux de prestations de 1 %

[12] Les prestataires qui touchent le supplément familial sont, comme les autres prestataires, assujettis à des prestations hebdomadaires maximales de 413 $.

par 20 semaines de prestations reçues durant une période de cinq ans, jusqu'à un maximum de 5 %. L'objectif de cette règle était de dissuader les gens d'utiliser l'assurance-emploi comme supplément régulier de revenu sans pour autant réduire de façon excessive les prestations de ceux qui présentaient des demandes fréquentes ou de longue durée. Les prestataires qui touchaient le supplément familial ou des prestations spéciales n'étaient pas visés par la règle de l'intensité. Les analyses présentées dans les rapports de contrôle et d'évaluation antérieurs indiquent que la règle de l'intensité ne donnait pas le résultat escompté, à savoir réduire la dépendance à l'assurance-emploi. La règle a été éliminée le 1er octobre 2000. Par conséquent, les résultats suivants ne concernent que les six mois où la règle était en vigueur.

Le nombre de demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur touchées par la règle de l'intensité a diminué de 1,0 % au cours des deux premiers trimestres de 2000-2001 par rapport à la même période l'année précédente, passant de 202 500 à 200 410 (voir l'annexe 2.16). La proportion de demandes de prestations assujetties à la règle de l'intensité était la plus élevée dans les provinces suivantes : Québec (37,9 %), Ontario (17,0 %) et Colombie-Britannique (9,9 %). Plus de la moitié des prestataires touchés par la règle de l'intensité étaient des hommes, ce qui prouve, comme lors des années antérieures, que les hommes sont plus susceptibles que les femmes d'être des prestataires fréquents puisqu'il est plus probable qu'ils travaillent dans des industries saisonnières.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)

Les dispositions sur le remboursement des prestations visaient à s'assurer que les prestataires à revenu élevé remboursaient une partie de leurs prestations lorsque leur revenu annuel net, y compris les prestations, dépassait un seuil établi. Bien que ces dispositions aient été adoptées en 1979 en vertu de l'assurance-chômage, le seuil à partir duquel les prestations devaient être remboursées a été considérablement revu à la baisse sous le régime d'assurance-emploi. De façon plus précise, on a établi un seuil à deux paliers, avec un second seuil, moins élevé, pour les prestataires fréquents, qui doivent rembourser une partie plus importante de leurs prestations, variant entre 50 % et 100 % en fonction de chacune des utilisations subséquentes. Dans tous les cas, le remboursement ne sera pas supérieur à 30 % du revenu net de la personne dépassant le seuil prescrit.

Selon les analyses réalisées antérieurement dans le processus de contrôle et d'évaluation, 28 375 personnes ou environ 31 % des personnes qui ont remboursé des prestations régulières au cours de l'exercice financier 1998, ont gagné entre 39 001 $ et 48 750 $. En outre, ces personnes ont collectivement remboursé 35,6 millions de dollars, ce qui représente environ 36 % du total des prestations régulières remboursées. Ces résultats ont démontré que ces dispositions sur le remboursement des prestations avaient un effet disproportionné sur les prestataires à revenu moyen. De plus, en ce qui a trait aux prestations spéciales, un peu plus de 74 % des prestataires qui ont remboursé leurs prestations avaient des revenus se situant entre 48 751 $ et 60 000 $, et près de 70 % de ces prestataires étaient des femmes.

En vertu du projet de loi C-2, à partir de l'exercice 2000, les prestataires qui présentent une première demande et ceux qui reçoivent des prestations spéciales sont exemptés des dispositions sur le remboursement des prestations, et les seuils ont été modifiés pour cibler les prestataires à revenu élevé et pour simplifier la disposition. On a éliminé le seuil de revenu inférieur de manière à ce que tous ceux qui touchent des prestations régulières et des prestations de pêcheur soient assujettis aux dispositions sur le remboursement des

prestations si leur revenu net est supérieur à 48 750 $. En outre, le montant des remboursements est limité à 30 % des prestations, jusqu'à 30 % du revenu net supérieur à 48 750 $.

Comme le remboursement des prestations est administré par l'entremise du système fiscal, les plus récentes données disponibles concernent l'exercice financier 1999. Par conséquent, les résultats de cette période de référence ne témoignent pas des changements du projet de loi C-2[13].

En 1999, 144 160 personnes ont dû rembourser une partie de leurs prestations d'assurance-emploi, ce qui représente une augmentation de 25,0 % par rapport à 1998 (veuillez consulter l'annexe 2.15). Parmi les prestataires touchés par la disposition sur le remboursement, 77 % étaient des prestataires réguliers, 10 % touchaient des prestations spéciales, 3 % recevaient des prestations de pêcheur et 10 % touchaient plus d'un type de prestations.

Comme c'était le cas lors de la dernière période de référence, environ 87 % des prestataires touchés par la disposition sur le remboursement étaient des hommes. Toutefois, contrairement à 1998, alors que le nombre d'hommes touchés par cette disposition avait augmenté beaucoup plus rapidement que celui des femmes (48,2 % comparativement à 25,4 %), les augmentations étaient pratiquement identiques pour les deux sexes (25,1 % et 24,0 % respectivement) en 1999.

On a noté des augmentations marquées du nombre de prestataires touchés par la disposition sur le remboursement dans toutes les régions du Canada. Les hausses les plus fortes ont été enregistrées à Terre-Neuve et au Labrador (73,8 %), au Nouveau-Brunswick (61,3 %) et en Nouvelle-Écosse (57,0 %).

En 1999, le montant total remboursé par les prestataires s'est accru de 48,8 % pour s'établir à près de 184,4 millions de dollars. Le montant des prestations que les hommes ont dû rembourser a augmenté de 51,1 %, comparativement à 32,6 % pour les femmes. Cette situation témoigne du fait que les hommes sont plus susceptibles d'être des prestataires fréquents et, par conséquent, de devoir rembourser des prestations au seuil de revenu inférieur. Les hommes ont remboursé 163,8 millions de dollars, soit environ 89 % du total remboursé, une légère hausse par rapport à la proportion de 87 % de l'année dernière. Les augmentations les plus importantes par province en ce qui a trait aux remboursements ont été enregistrées à Terre-Neuve et au Labrador (113,7 %), en Nouvelle-Écosse (88,4 %) et au Nouveau-Brunswick (83,7 %). Toutefois, il faut retenir que la plupart des prestations remboursées viennent des provinces les plus populeuses, soit environ 28 % de toutes les prestations remboursées en Ontario, 23 % au Québec et 15 % en Colombie-Britannique.

4. Projet pilote relatif aux petites semaines de travail

Dans le cadre de l'assurance-emploi, les niveaux de prestations sont calculés en fonction des gains moyens au cours d'une période de 26 semaines précédant l'établissement de la demande. La rémunération totale est divisée par le nombre de semaines de travail au cours de cette période ou encore par le dénominateur minimum, soit le plus élevé des deux. Pour établir les prestations hebdomadaires, on multiplie le résultat par 55 %. Si, dans l'ensemble, la formule a donné de bons résultats, certains travailleurs étaient dissuadés d'accepter des semaines de travail ayant une rémunération inférieure à la moyenne (« petite

[13] En 1999, les personnes qui présentaient une première demande et les bénéficiaires de prestations spéciales étaient assujettis à un seuil du revenu net de 48 750 $. Les prestataires fréquents étaient assujettis à un seuil de revenu inférieur, fixé à 39 000 $. Dans le cas de ces derniers, le montant maximal de prestations à rembourser dépend du nombre réel de semaines de prestations régulières ou prestations de pêcheur reçues au cours des cinq dernières années. Pour plus de renseignements, voir l'annexe 1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000*.

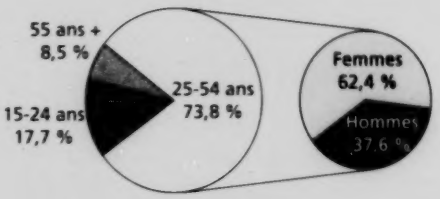
semaine ») parce que le fait d'inclure cette rémunération dans le calcul de la moyenne entraînait une réduction des prestations auxquelles ils avaient droit. Dans les régions où le taux de chômage est élevé, on a donc, en mai et août 1997, adopté des projets d'ajustement relatifs aux petites semaines de travail pour établir si le facteur de dissuasion pouvait être atténué ou supprimé. Un nouveau projet a été lancé, le 14 novembre 1998, lorsque le premier s'est terminé.

L'analyse du rapport de cette année met l'accent sur les résultats constatés entre l'adoption du nouveau projet pilote en novembre 1998 et mars 2001, fin de la période visée par le rapport. Ces résultats montrent qu'environ 321 190 demandes établies dans les régions de l'assurance-emploi participantes, soit 12,7 % du total, comportaient des petites semaines. Cette proportion est à peu près la même que celle déclarée l'année dernière.

À l'instar des résultats énoncés dans le rapport de contrôle et d'évaluation de l'année dernière, 18,1 % des demandes présentées par les femmes et 8,8 % des demandes présentées par les hommes depuis novembre 1998 comportaient des petites semaines. En outre, les demandes avec des petites semaines continuent à constituer un pourcentage relativement élevé de toutes les demandes présentées à Terre-Neuve et au Labrador (20,6 %) et dans l'est de la Nouvelle-Écosse (19,9 %). À l'inverse, la plus faible proportion de demandes comportant des petites semaines a été enregistrée dans le nord du Manitoba (1,5 %).

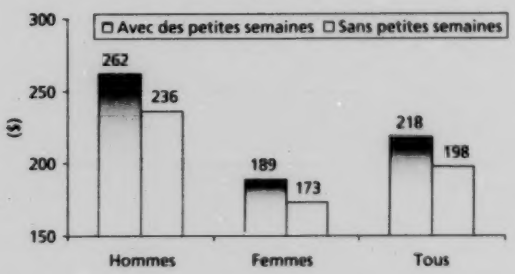
Comme l'illustre le graphique 5, les travailleurs d'âge intermédiaire (entre 25-54 ans) représentaient presque les trois quarts des bénéficiaires ayant présenté des demandes comportant des petites semaines (73,8 %), alors que les travailleurs plus âgés et les jeunes constituaient respectivement des tranches de 8,5 % et 17,7 % de ce type de demandeurs. Compte tenu de leurs habitudes sur le marché du travail, les femmes ont profité davantage que les hommes du projet relatif aux petites semaines, présentant 59 % de toutes les demandes comportant des petites semaines. Parmi les travailleurs d'âge intermédiaire, les femmes ont présenté 62,4 % des demandes comportant des petites semaines.

Graphique 5 : Pourcentage de demandes comportant des petites semaines



Selon le graphique 6, les prestations hebdomadaires moyennes des participants au projet relatif aux petites semaines étaient de 218 $. Chaque semaine, les prestataires touchaient en moyenne 19 $ de plus que ce qu'ils auraient touché sans le projet. On estime qu'ils ont reçu en tout 725 $ de plus – 44 % provenant des semaines de travail additionnelles, et 56 % des prestations hebdomadaires additionnelles versées au cours de la période de prestations. En moyenne, les femmes ayant participé au projet ont touché 15 $ de plus en prestations hebdomadaires et les

Graphique 6 : Prestations hebdomadaires moyennes



hommes, 26 $ de plus. Environ 15 % des participants au projet relatif aux petites semaines étaient admissibles au supplément familial et près de 75 % d'entre eux étaient des femmes.

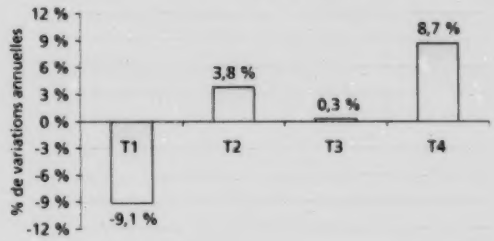
Les résultats d'évaluation indiquent que le projet a eu une incidence positive sur la participation au marché du travail[14]. Selon les données économétriques issues d'une étude menée de novembre 1998 à août 2000 dans les 31 régions visées par le projet relatif aux petites semaines, les prestataires participants masculins et féminins ont respectivement accru de 2,1 semaines et 2,4 semaines le total de leurs semaines de travail dans les 26 semaines précédant leur cessation d'emploi[15].

II. PRESTATIONS RÉGULIÈRES

1. Aperçu

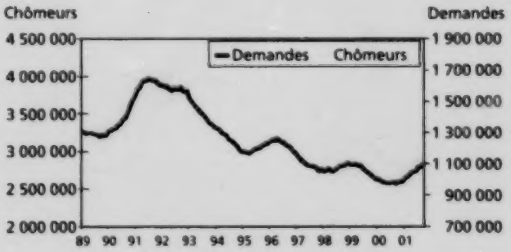
En 2000-2001, le nombre de demandes de prestations régulières établies dans le cadre de l'assurance-emploi a légèrement augmenté (0,8 %) pour s'établir à 1,4 million, et le montant versé aux prestataires réguliers a diminué de 2,7 %, passant de 7,0 milliards à 6,8 milliards de dollars (voir l'annexe 2.4). Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 4,8 % pour atteindre 297 $, alors qu'elles étaient de 283 $ en 1999-2000. La baisse des prestations versées enregistrée témoigne du fait que la plupart des nouvelles demandes ont été présentées durant le dernier trimestre de 2000-2001, de sorte qu'on a versé seulement une petite proportion des prestations liées à ces demandes en 2000-2001. Après une baisse marquée (-9,1 %) au premier trimestre, les nouvelles demandes ont commencé à augmenter aux deuxième et troisième trimestres (3,8 % et 0,3 % respectivement) pour ensuite faire un bond (8,7 %) au dernier trimestre (voir le graphique 7).

Graphique 7 : Variations annuelles des prestations régulières



Les nouvelles demandes ont connu une forte hausse en Ontario (8,4 %) et des hausses plus légères à l'Île-du-Prince-Édouard et en Nouvelle-Écosse, soit 3,0 % et 2,6 % respectivement. Le nombre de demandes est demeuré stable à Terre-Neuve et au Labrador ainsi qu'au Québec, et il a chuté dans l'ensemble des autres provinces et des territoires en 2000-2001, de façon plus marquée dans les Territoires du Nord-Ouest (-17,3 %) et en Alberta (-12,2 %). Comme le démontre le graphique 8, le niveau de demandes de prestations d'assurance-emploi semble être un indicateur avancé des changements qui surviendront dans les taux de chômage à venir.

Graphique 8 : Prestations mensuelles et chômage



[14] *Évaluation du Projet pilote d'assurance-emploi sur les petites semaines, 1998-2001*, Évaluation et développement des données, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, septembre 2001.

[15] Compte tenu de ces résultats positifs, le gouvernement du Canada a fait de la disposition relative aux petites semaines une caractéristique permanente et nationale du régime à compter du 18 novembre 2001.

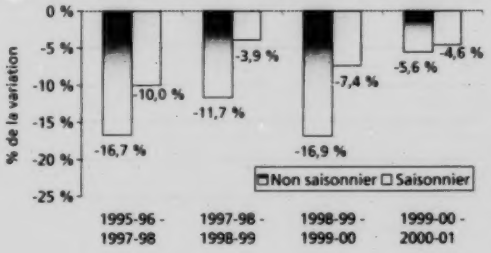
Tel qu'indiqué au chapitre 1, une bonne partie de l'augmentation du nombre de demandes peut être rattachée au ralentissement dans le secteur manufacturier lors du dernier trimestre de l'exercice financier. Les demandes provenant des travailleurs des industries de fabrication se sont accrues de 15,3 % dans tout le Canada et de 41,5 % en Ontario durant la période de référence, avec une hausse de 40 % à l'échelle nationale et de 86 % en Ontario au quatrième trimestre.

Le nombre de demandes présentées par les femmes a diminué de 2,5 % tandis qu'il a augmenté de 3,1 % du côté des hommes en 2000-2001. Cette baisse enregistrée chez les femmes témoigne de la croissance plus forte du secteur des services, où leur représentation est plus grande que dans le secteur des produits. De façon plus particulière, les demandes dans les services de santé et services sociaux, où 81 % de la main-d'œuvre est féminine, ont chuté de 11,2 %, et les demandes dans le commerce de détail, où 54 % des travailleurs sont des femmes, ont diminué de 8,3 %. Les demandes présentées par les hommes ont démontré plus de volatilité d'une province à l'autre et d'un secteur industriel à l'autre. Les hommes ont été particulièrement touchés par le ralentissement dans le domaine manufacturier. Dans l'ensemble, les nouvelles demandes présentées par les hommes travaillant dans les industries de la fabrication ont augmenté de 19,7 % au pays et de 51,1 % en Ontario. On constate également qu'au quatrième trimestre, les nouvelles demandes présentées par des hommes travaillant dans ces industries en Ontario ont plus que doublé par rapport à l'année précédente.

La vigueur du marché du travail en 1999-2000 ainsi que dans les trois premiers trimestres de 2000-2001 a fait en sorte que les travailleurs ont conservé plus longtemps leur emploi assuré avant de faire une demande de prestations régulières. En 2000-2001, le nombre de demandes relatives à de longues périodes d'emploi a augmenté de 8,1 %, tandis que le nombre de demandes relatives à des périodes d'emploi moyennes et de brèves périodes d'emploi a diminué de 3,4 % dans le premier cas, et de 6,7 % dans le second cas (consulter l'annexe 2.5)[16].

Ces résultats sont compatibles avec l'augmentation du nombre de personnes qui effectuent une première demande et de prestataires occasionnels ainsi qu'avec le fléchissement du nombre de prestataires fréquents. Ainsi, le nombre de demandes présentées en 2000-2001 par des personnes qui effectuent une première demande et par des prestataires occasionnels s'est accrû de 6,1 % pour les premiers et de 2,6 % pour les seconds. Par ailleurs, le nombre de demandes de prestations régulières effectuées par des prestataires fréquents a chuté de 4,8 %. Il n'en demeure pas moins que la part de prestations régulières versées à des demandeurs réguliers fréquents est demeurée stable à 39,5 %. Tel que le démontre le graphique 9, le nombre de

Graphique 9 : Pourcentage de la variation du nombre de demandes présentées par des prestataires réguliers fréquents



[16] Par « demandes relatives à de brèves périodes d'emploi », on entend des demandes qui sont au minimum des conditions d'admissibilité ou qui comptent jusqu'à deux semaines de travail de plus que les conditions minimales d'admissibilité. Par « demandes relatives à des périodes d'emploi moyennes », on entend des demandes qui s'appuient sur plus de deux semaines, mais moins de six mois de plus que ce qu'exigent les conditions minimales d'admissibilité. Par « demandes relatives à de longues périodes d'emploi », on entend des demandes qui s'appuient sur au moins six mois de plus que ce qu'exigent les conditions minimales d'admissibilité.

demandes présentées par des prestataires fréquents non saisonniers a continué à diminuer davantage que celui des demandes présentées par des prestataires fréquents saisonniers comme ce fut le cas lors des quatre derniers exercices financiers. Toutefois, par suite du ralentissement économique survenu à la fin de la période de référence, la diminution du nombre de demandes non saisonnières a été moins marquée qu'au cours des années précédentes, ce qui est attribuable au fait que ce type de demande subit davantage les contrecoups des cycles économiques que les demandes saisonnières.

Le nombre de demandes présentées par les jeunes est demeuré inchangé en 2000-2001, ce qui fait contraste avec la diminution de 9,4 % enregistrée chez ce groupe en 1999-2000. Cet état de choses peut s'expliquer par le ralentissement économique survenu à la fin de la période de référence, qui a entraîné une augmentation de 7,3 % du nombre de demandes de la part des jeunes au cours du quatrième trimestre par rapport à l'année précédente. Il est également possible que cette hausse du nombre de demandes soit en partie imputable à la proportion plus élevée de jeunes admissibles à des prestations en raison de la croissance vigoureuse de l'emploi à temps plein, plus tôt dans l'année, de même qu'en 1999-2000.

Les demandes de prestations régulières présentées par les travailleurs de 55 ans et plus ont augmenté de 4,7 % en 2000-2001. Il est important de prendre note du schéma trimestriel des demandes par ce groupe de travailleurs. De façon plus précise, leurs demandes de prestations régulières ont chuté de 7,0 % au cours du premier trimestre pour ensuite augmenter respectivement de 9,0 %, 3,9 % et 14,5 % aux deuxième, troisième et quatrième trimestres. Il faut retenir que les demandes appuyées sur de brèves, moyennes et longues périodes d'emploi de la part des travailleurs âgés se sont accrues ou sont demeurées stables, contrairement aux autres groupes d'âge chez qui on a enregistré des augmentations du nombre de demandes appuyées par de longues périodes d'emploi, mais des diminutions du nombre de demandes appuyées par de brèves ou moyennes périodes d'emploi. En outre, l'augmentation des demandes appuyées sur de longues périodes d'emploi chez les travailleurs âgés était de 12,8 % comparativement à 8,1 % chez l'ensemble des travailleurs. Ces résultats sont significatifs puisque les travailleurs âgés qui perdent leur emploi sont plus susceptibles que les jeunes travailleurs de connaître de longues périodes de chômage parce qu'ils sont moins mobiles que ces derniers.

2. *Éléments de la réforme*

Régime fondé sur les heures et couverture[17]

En ce qui concerne l'assurance-emploi, l'admissibilité à des prestations et la période d'admissibilité à ces dernières reposent non plus sur le nombre de semaines de travail, mais bien sur le nombre d'heures de travail. À l'aide de données tirées de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE)[18], DRHC a entrepris une étude qui montre que la transition au régime fondé sur les heures a

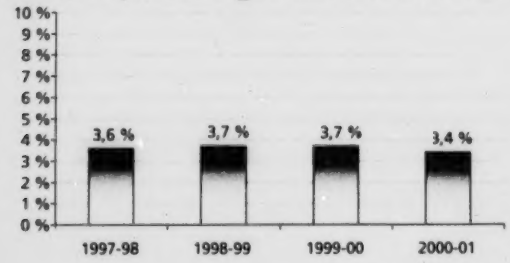
[17] Les pénalités et les violations peuvent avoir une incidence sur l'admissibilité aux prestations puisqu'une personne qui est visée par une pénalité ou un avis de violation doit accumuler un plus grand nombre d'heures qu'en temps normal. La présente analyse n'aborde pas ce scénario.

[18] L'ECPIE porte sur des échantillons trimestriels de 5 000 à 9 000 personnes qui ont cessé de travailler. Elle est expressément conçue pour être une source de données additionnelles favorisant la compréhension de l'impact de l'assurance-emploi. Réalisée par Statistique Canada pour le compte de DRHC, elle fournit des renseignements détaillés sur les antécédents professionnels des particuliers, leurs activités de recherche d'emploi et les résultats de leurs démarches, la formation, l'obtention de prestations d'assurance-chômage ou d'assurance-emploi, ainsi que les revenus familiaux, les actifs financiers et les dettes.

mené à une légère augmentation nette de l'admissibilité. En fait, l'admissibilité des hommes, notamment dans la région de l'Atlantique, s'est accrue puisqu'ils tendent à travailler plus de 35 heures par semaine, alors que l'admissibilité des femmes et des jeunes a légèrement diminué. Toutefois, les données administratives de l'assurance-emploi indiquent que, à la suite du passage du régime fondé sur les semaines à celui fondé sur les heures et sur la cotisation à partir du premier dollar, près de 400 000 travailleurs à temps partiel de plus étaient admissibles à l'assurance-emploi.

La **règle du dénominateur**[19] entraîne le versement de prestations plus élevées aux personnes qui accumulent un nombre d'heures de travail supérieur aux conditions minimales d'admissibilité. Cette disposition vise à encourager une plus forte participation à la population active. L'analyse indique que, de façon générale, les gens ont tendance à effectuer les deux semaines de travail additionnelles requises pour avoir droit à des prestations complètes. Le graphique 10 indique que la proportion de prestataires dont les prestations ont été réduites en raison de l'absence des deux semaines de travail additionnelles est faible et est demeurée relativement stable[20]. Cette stabilité se veut le reflet d'un effort de travail accru et d'un marché du travail favorable entre 1997 et 2000, ce qui a donné davantage d'occasions aux prestataires de travailler plus longtemps.

Graphique 10 : Proportion des demandes de prestations régulières touchées par la règle du dénominateur



Bien que la plus forte hausse de la participation au marché du travail soit survenue au Canada atlantique, le dénominateur continue à avoir plus d'impact sur les prestataires de cette région, en touchant 5,8 % d'entre eux.

La **couverture de l'assurance-emploi** a soulevé des questions au cours des dernières années, tout comme la façon de mesurer le degré de soutien du régime aux Canadiens en chômage. On continue à examiner cet important sujet en empruntant diverses approches dans le cadre du processus de contrôle et d'évaluation.

Le ratio prestataires-chômeurs est l'un des moyens utilisés pour mesurer la couverture. Ce ratio est une mesure d'ensemble en vertu de laquelle on compare le nombre de prestataires réguliers de l'assurance-emploi au nombre total de chômeurs à un moment donné. L'analyse indique que le ratio était à la baisse pendant la majeure partie de la décennie qui a mené à la réforme de l'assurance-emploi en 1996 et 1997. Le ratio était d'environ 45 % en 2000-2001, soit la même chose qu'en 1999-2000. S'il a l'avantage de la simplicité, le ratio prestataires-chômeurs comprend également des chômeurs pour qui les prestations régulières d'assurance-emploi n'ont pas été conçues. Par exemple, on y retrouve des personnes qui n'ont jamais travaillé, qui n'ont pas travaillé au cours

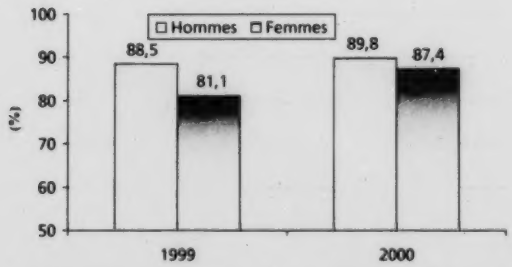
[19] Pour une description du régime fondé sur les heures, de la règle du dénominateur et d'autres éléments de la réforme, voir l'annexe 1 des rapports de 1997, 1998, 1999 ou 2000.

[20] Veuillez noter que le pourcentage de demandes de prestations touchées par le dénominateur diverge de l'analyse du *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000*. Cet état de choses est attribuable aux différences entre les données de l'ECPIE utilisées dans le rapport de l'année dernière et les données administratives de l'assurance-emploi. Les données d'enquête de l'ECPIE et les données administratives diffèrent fréquemment en raison du fait que l'ECPIE repose sur un échantillon de 5 000 à 9 000 personnes réparties dans 12 cohortes et qu'elle est fondée sur la déclaration volontaire, alors que les données administratives de l'assurance-emploi sont établies à partir d'un échantillon de 10 % de toutes les demandes d'assurance-emploi et ne sont pas fondées sur la déclaration volontaire. En raison de cohortes manquantes, on n'a pu avoir accès aux données de l'ECPIE pour 2000-2001. Par conséquent, l'analyse repose sur des données administratives.

des 12 derniers mois, qui ont quitté leur emploi sans motif valable ou qui étaient auparavant travailleurs autonomes.

Pour déterminer précisément le degré de protection que l'assurance-emploi procure à la population cible, DRHC et Statistique Canada ont mis au point l'Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi (ECPAE). Les résultats de l'enquête montrent que 83,2 % des personnes pour qui le régime a été conçu étaient effectivement admissibles à des prestations en 2000. Cette donnée représente une augmentation de 2,8 points de pourcentage par rapport à 1999. Cette hausse de l'admissibilité à l'assurance-emploi est attribuable à une plus grande admissibilité des femmes adultes en chômage, dont la proportion s'est accrue de 6,3 points de pourcentage par rapport à 1999, comparativement à une augmentation de 1,3 point de pourcentage pour les hommes adultes. Par conséquent, les différences dans l'admissibilité à l'assurance-emploi entre les hommes adultes et les femmes adultes en chômage se sont rétrécies de façon marquée en 2000, passant de 7,4 points de pourcentage en 1999 à 2,4 points de pourcentage (voir le graphique 11).

Graphique 11 : Couverture des chômeurs

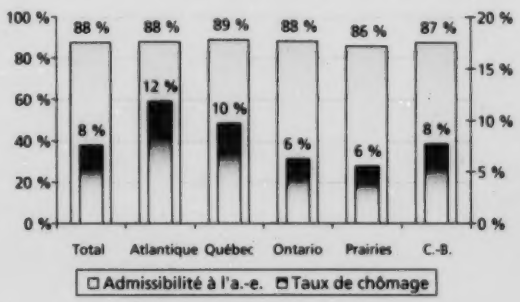


Afin de mieux comprendre la question de la couverture, DRHC a entrepris de nouvelles recherches à l'aide de données provenant de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR)[21] de Statistique Canada. L'objectif était de mesurer l'efficacité avec laquelle l'assurance-emploi offre une sécurité aux personnes employées (p. ex., combien de personnes employées seraient admissibles si elles perdaient leur emploi ?). Pour répondre à cette question, des simulations ont été effectuées au moyen de l'EDTR. Selon les estimations établies pour décembre 1998, 88 % des salariés auraient été admissibles aux prestations régulières s'ils avaient perdu leur emploi à ce moment-là.

L'admissibilité était élevée pour les hommes et les femmes. Parmi les travailleurs salariés, 91 % des hommes et 84 % des femmes auraient eu droit à l'assurance-emploi. La différence est probablement attribuable aux formules de travail différentes, compte tenu du fait que cette admissibilité parmi les femmes travaillant à temps plein (96 %) était comparable à celle des hommes travaillant à temps plein (97 %).

De plus, l'analyse réalisée à partir des données de l'EDTR pour mieux connaître la couverture de la population démontre que, en dépit des variations substantielles dans les taux de chômage régionaux, l'admissibilité à l'assurance-emploi aurait été similaire dans toutes les régions en décembre 1998 (voir le graphique 12). Cela tend à signifier que les

Graphique 12 : Admissibilité à l'assurance-emploi par région



[21] L'EDTR de Statistique Canada contient des données longitudinales détaillées sur les antécédents professionnels obtenus à partir d'un échantillon de 30 000 Canadiens.

normes variables d'admissibilité s'adaptent efficacement aux variations des marchés du travail régionaux.

Des préoccupations ont également été soulevées à propos des répercussions de la règle concernant les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail. L'un des objectifs de la réforme de l'assurance-emploi était d'encourager une participation plus forte à la population active, particulièrement parmi les jeunes. À cette fin, les gens qui entrent sur le marché du travail pour la première fois (nouveaux venus) et ceux qui ont eu une expérience de travail limitée au cours des deux dernières années (personnes qui réintègrent le marché du travail) ont besoin de 910 heures de travail assurable pour avoir droit à l'assurance-emploi au lieu de la norme variable d'admissibilité de la région. Ces règles ont été conçues pour s'assurer que les travailleurs, particulièrement les jeunes, demeurent plus longtemps sur le marché du travail avant de recevoir des prestations d'assurance-emploi. Les récents rapports de contrôle et d'évaluation ont permis de constater que cette mesure réussissait tel que prévu à encourager une plus longue participation au marché du travail, particulièrement chez les jeunes.

Une récente étude menée par DRHC à partir des données de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi (ECPIE) indique que les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail sont moins susceptibles, dans une proportion de 13 %, de faire une demande de prestations. Ce nombre n'a pas changé depuis la réforme de l'assurance-emploi. En outre, l'étude fait valoir qu'une partie importante de nouveaux venus et de personnes qui réintègrent la population active travaillent pendant un plus grand nombre d'heures afin d'avoir droit aux prestations, et que la proportion de gens travaillant de 910 à 1 050 heures s'est accrue pour passer de 37,6 % avant la réforme à 55,7 % après la réforme. Une autre étude découlant de l'ECPIE nous révèle que, dans la foulée de cet effort de travail accru, seulement 2 % des personnes qui auraient cumulé suffisamment d'heures de travail pour avoir droit aux prestations dans leur région ont perdu ce droit en raison de la règle sur les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail.

Les données de l'EDTR démontraient également que les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail seraient moins susceptibles d'avoir droit à des prestations (52 %). Toutefois, ces deux groupes étaient également plus susceptibles d'être composés de jeunes et de travailleurs à temps partiel, dont bon nombre poursuivent des études en même temps qu'ils travaillent. En 1998, les jeunes avaient moins de chances d'être admissibles aux prestations (63 %) que les travailleurs de 25 ans et plus (92 %), essentiellement parce que 45 % des jeunes salariés étaient de nouveaux venus ou des personnes qui réintègrent le marché du travail comparativement à seulement 12 % des travailleurs adultes[22].

Notons que la couverture de l'assurance-emploi s'étend au-delà des prestations de revenu. Tel qu'on le verra au chapitre 3, la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* aide également les travailleurs par l'entremise de la disposition relative aux Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Selon la partie II, la couverture inclut des anciens prestataires et des personnes non assurées ainsi que des prestataires actifs.

Période d'admissibilité et durée

La présente section compare le nombre de semaines d'admissibilité au nombre réel de semaines d'admissibilité utilisées. La réforme

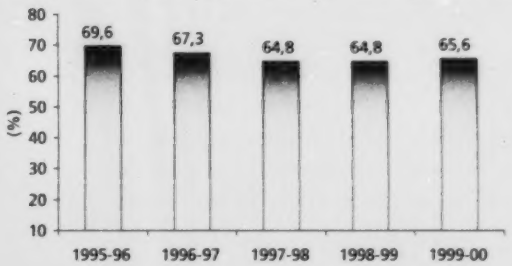
[22] Il est important de noter que, depuis le 1er octobre 2000, les personnes qui réintègrent le marché du travail et qui ont pris un congé prolongé de la population active pour s'occuper de jeunes enfants sont admissibles à l'assurance-emploi avec le même nombre de semaines que les autres prestataires dans leur région.

de l'assurance-emploi a entraîné la réduction de la période maximale de 50 à 45 semaines, mais cette modification ne vise que les prestataires qui ont participé pendant longtemps au marché du travail dans les régions où le taux de chômage est élevé. En fait, on s'attendait à ce que le régime fondé sur les heures entraîne une augmentation de la période d'admissibilité des personnes qui travaillent plus de 35 heures par semaine étant donné que, en vertu du régime fondé sur les semaines, les heures additionnelles de travail n'étaient pas comptabilisées. Une étude entreprise par DRHC à l'aide des données de l'ECPIE de 1995-1996 et 1997-1998 a montré que la période moyenne d'admissibilité est demeurée à peu près la même, avant et après la réforme, bien que l'impact varie d'un groupe à l'autre. Témoignant des tendances d'emploi différentes selon les sexes, l'admissibilité a diminué de 0,4 semaine pour les femmes, mais s'est accrue de 0,2 semaine pour les hommes.

La période d'admissibilité moyenne est demeurée stable de 1999-2000 à 2000-2001. Cela s'explique par le fait que la période d'admissibilité repose à la fois sur le nombre d'heures de travail assurable et sur le taux régional de chômage. Tel que mentionné au chapitre 1, le taux de chômage moyen a diminué de seulement 0,4 point de pourcentage en 2000-2001 comparativement à 0,8 point de pourcentage en 1999-2000.

Étant donné que certaines demandes chevauchent deux exercices, les données les plus récentes qui sont disponibles en ce qui concerne la période durant laquelle des prestations ont été touchées, portent sur des demandes établies en 1999-2000. Les prestataires réguliers qui ont fait une demande en 1999-2000 ont eu droit en moyenne à 20,6 semaines de prestations d'assurance-emploi, soit presque une demi-semaine de moins qu'en 1998-1999, ce qui constitue la quatrième baisse consécutive depuis la réforme. Le graphique 13 démontre que la proportion de l'admissibilité utilisée par les prestataires a légèrement diminué depuis la réforme de l'assurance-emploi. Cette diminution de la période de temps pendant laquelle une personne touche des prestations illustre la vigueur du marché du travail en 1999 et 2000. Il est important de noter que, selon les données administratives de l'assurance-emploi, les bénéficiaires de prestations régulières n'ont utilisé environ que les deux tiers de leur admissibilité en moyenne en 1999-2000. En outre, tel qu'indiqué dans la section du présent rapport portant sur les collectivités, des prestataires utilisent en moyenne généralement moins de 70 % de leur admissibilité, même dans les collectivités où le taux de chômage est élevé.

Graphique 13 : Proportion de l'admissibilité utilisée par les bénéficiaires de prestations régulières



Les endroits où la durée des prestations a été la plus longue sont Terre-Neuve-et-Labrador (27,7 semaines) et l'Île-du-Prince-Édouard (25,4 semaines), reflétant la proportion élevée de travailleurs saisonniers qu'on y trouve et la période de prestations plus longue dont ils bénéficient en raison des taux élevés de chômage. La durée moyenne la plus basse a été enregistrée en Alberta (18,3 semaines) et en Ontario (18,5 semaines) révélant des marchés du travail vigoureux en 1999-2000.

Une diminution du nombre moyen de semaines de prestations versées dans l'ensemble des provinces et des territoires a été observée, exception faite des Territoires du Nord-Ouest

(+0,4 semaine) et de l'Île-du-Prince-Édouard (+0,1 semaine). Les baisses les plus importantes sont survenues au Nouveau-Brunswick (-1,3 semaine), en Alberta (-1,1 semaine), au Québec (-0,7 semaine) et en Saskatchewan (-0,6 semaine).

Le nombre moyen de semaines de prestations est demeuré relativement stable pour les femmes (21,1 semaines) et les hommes (20,2 semaines), soit une baisse de 0,6 et 0,4 semaine respectivement. La durée moyenne était de 20,0 semaines pour les jeunes, et de 21,9 semaines pour les travailleurs âgés.

Au moment de la réforme de l'assurance-emploi, certains ont dit craindre que les modifications législatives n'entraînent une augmentation du nombre d'assistés sociaux. En particulier, on redoutait que le fait de ramener de 50 à 45 semaines la période maximale d'admissibilité, et les modifications apportées aux critères d'admissibilité, ne se soldent par un déplacement de la clientèle vers l'aide sociale. Aucune nouvelle donnée de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi n'est disponible, mais des analyses réalisées précédemment révèlent que seulement 12,4 % des prestataires ayant épuisé leurs prestations se déplacent vers l'aide sociale, soit moins qu'avant la réforme de l'assurance-emploi. De plus, la proportion de bénéficiaires de l'assurance-emploi qui épuisent leurs prestations a diminué de façon importante à la suite de la réforme et est demeurée relativement stable dans les années suivantes. De façon plus précise, depuis l'adoption de la réforme de l'assurance-emploi, le nombre de bénéficiaires qui épuisent leurs prestations a diminué de 33,6 %, passant de 665 710 en 1995-1996 à 442 210 en 1999-2000. La baisse de 42,6 % du nombre de prestataires fréquents qui ont épuisé leurs prestations au cours de la même période est encore plus remarquable. Par conséquent, étant donné que les taux de couverture ont augmenté, que les taux d'épuisement des prestations ont diminué et que la proportion des prestations utilisées est demeurée relativement stable en 2000-2001, il n'y a pas lieu de croire que les taux de demande d'aide sociale aient augmenté.

Supplément familial

Environ 10 % des bénéficiaires de prestations régulières, soit 135 430, ont reçu le supplément familial en 2000-2001. Il s'agit d'une légère baisse par rapport à la proportion de 10,7 % enregistrée en 1999-2000. Cette baisse concorde avec la hausse des revenus familiaux attribuable à un marché du travail vigoureux au cours des dernières années.

Le total des paiements versés au titre du supplément familial a diminué de 5,9 % pour s'établir à 116,5 millions de dollars, indiquant des niveaux de prestations accrus. Bien que les femmes ne représentaient que 39,4 % des prestataires réguliers, 61,4 % des paiements au titre du supplément familial leur ont été versés. Le supplément hebdomadaire moyen était de 44 $ par semaine, un montant inchangé par rapport à l'an dernier. Toutefois, les prestations hebdomadaires moyennes des prestataires réguliers touchant le supplément familial ont augmenté d'environ 4 $ pour s'établir à 266 $, suivant la tendance globale pour les prestataires réguliers.

Règle de l'intensité

Tel que mentionné précédemment, la règle de l'intensité a été éliminée le 1er octobre 2000. Par conséquent, les résultats suivants ne concernent que les six mois où la règle était en vigueur.

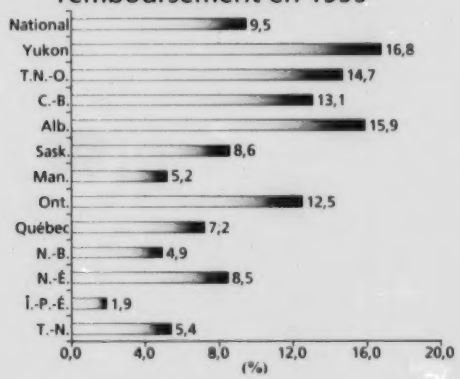
Si l'on compare la première moitié de 2000-2001 à la première moitié de 1999-2000, le nombre de prestataires réguliers touchés par la règle de l'intensité a diminué de 1,0 % pour s'établir à 191 670 (consulter l'annexe 2.16). Cela représente environ 35 % des prestataires

réguliers, à peu près la même proportion qu'en 1999-2000. Les femmes et les hommes ont été touchés de manière égale en 2000-2001 (49,2 % et 50,8 % respectivement), alors que les hommes avaient davantage subi les contrecoups (53,6 %) que les femmes (46,4 %) en 1999-2000.

Remboursement des prestations (récupération)

Tel qu'indiqué précédemment, les dispositions relatives au remboursement des prestations visaient à s'assurer que les prestataires ayant des revenus élevés allaient rembourser une partie de leurs prestations. Entre 1998 et 1999, le nombre de prestataires réguliers touchés par les dispositions de récupération a augmenté de 24,4 % pour s'établir à 111 528, tandis que le montant qu'ils ont remboursé a augmenté de 49,1 % pour s'établir à un peu plus de 140,1 millions de dollars (voir graphique 14). L'importante augmentation du montant remboursé s'explique par la combinaison de deux facteurs : l'utilisation préalable du régime, pour ce qui est des prestations régulières, qui a une incidence sur le taux de remboursement et le seuil du revenu à partir duquel le remboursement est exigé, et sur l'augmentation du revenu, qui a une incidence sur le montant à rembourser. Environ 92 % des prestataires qui ont remboursé des prestations régulières étaient des hommes; leurs remboursements ont compté pour plus de 94 % du total des prestations régulières remboursées.

Graphique 14 : Proportion de prestations régulières ayant fait l'objet d'un remboursement en 1999



Travailler pendant une période de prestations

En vertu de l'assurance-emploi, les prestataires réguliers peuvent gagner jusqu'à 50 $ par semaine ou 25 % de leurs prestations hebdomadaires, soit le montant le plus élevé des deux, sans que leurs prestations d'assurance-emploi soient réduites. Tout gain supérieur à ce niveau est intégralement déduit des prestations. La mesure vise à encourager les prestataires à continuer de participer au marché du travail et à accepter du travail sans que cela ait une incidence négative sur leur demande de prestations d'assurance-emploi. En 1999-2000[23], 744 090 prestataires réguliers, soit 53,9 %, ont déclaré avoir travaillé pendant une période de prestations (voir l'annexe 2.14). Ce nombre comprend les prestataires qui ont travaillé pendant une période de prestations tout en continuant de recevoir un certain montant de prestations pendant les semaines visées aussi bien que ceux qui ont suffisamment gagné pour que leurs prestations soient ramenées à zéro pendant certaines semaines.

Comme l'indiquent les rapports de contrôle et d'évaluation antérieurs, on a enregistré une baisse soutenue dans la proportion de prestataires réguliers déclarant travailler pendant une période de prestations depuis l'adoption de la réforme de l'assurance-emploi. Cette tendance s'est poursuivie en 1999-2000 puisque la proportion de ceux qui ont travaillé pendant une période de prestations a diminué pour passer de 56,2 % à 53,9 % par comparaison avec l'année précédente.

[23] L'analyse de la disposition relative au travail effectué pendant une période de prestations est décalée d'une année afin de s'assurer que les demandes de prestations sont complètes.

Pour déterminer si la disposition a un effet dissuasif à l'égard du travail, on a entrepris une analyse des habitudes de travail. Selon les résultats, les gains obtenus durant une semaine de travail ont une incidence sur les prestations reçues, cette incidence dépendant du montant gagné durant cette semaine :

- Si le prestataire gagne moins que le montant maximal permis, ces gains servent de supplément aux prestations versées puisque ces dernières ne sont pas réduites. Les semaines avec des gains inférieurs au maximum permis représentent 6 % de toutes les semaines d'assurance-emploi travaillées.

- Dans les cas où les prestataires travaillent pendant seulement une partie de la semaine et gagnent plus que le montant maximal permis, les prestations sont réduites d'une somme équivalente au montant gagné dépassant le maximum permis. Comme certaines prestations sont versées pour la semaine, on considère qu'il s'agit d'une semaine d'admissibilité utilisée. Cela peut créer une situation où les prestataires sont financièrement peu stimulés à accepter du travail seulement pour une partie de la semaine. Cette formule de travail représente 26 % de toutes les semaines d'assurance-emploi travaillées.

  En fait, l'analyse a démontré que les personnes qui effectuent une première demande de prestations et les prestataires occasionnels sont beaucoup plus enclins à accepter une semaine partielle de travail que les prestataires fréquents. Ainsi, 41 % des semaines d'assurance-emploi travaillées des personnes qui effectuent une première demande étaient des semaines partielles, comparativement à 31 % pour les prestataires occasionnels et à 18 % pour les prestataires fréquents.

- Si le prestataire travaille une semaine entière et gagne un montant qui compense totalement les prestations d'assurance-emploi, les prestations sont réduites à zéro. Comme aucune prestation n'est versée, cette semaine n'est pas considérée comme une semaine utilisée d'admissibilité à l'assurance-emploi, et la durée de la demande est, en fait, prolongée d'une semaine. Les semaines dont les prestations sont réduites à zéro représentent 68 % de toutes les semaines d'assurance-emploi travaillées.

Cela donne à entendre que la disposition comporte des faiblesses puisque les prestataires semblent hésiter à travailler pendant une période de prestations à moins qu'ils ne puissent réduire leurs prestations à zéro et conserver cette semaine d'admissibilité pour un usage futur.

Il faudra analyser plus en profondeur cette disposition.

III. PRESTATIONS DE PÊCHEUR

1. Aperçu

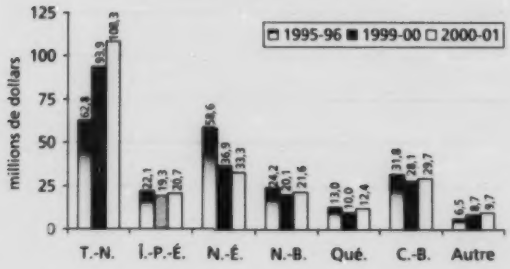
Étant donné que leurs circonstances d'emploi s'apparentent à une relation employeur-employé, l'assurance-emploi s'applique aux pêcheurs indépendants. En 2000-2001, les demandes de prestations de pêcheur ont augmenté de 11,0 % par rapport à l'année précédente, passant de 25 438 à 28 229 (voir l'annexe 2.6). Le nombre de demandes présentées par des hommes s'est accru de 8,8 %, passant de 21 899 à 23 828, alors que celui des femmes a augmenté de 24,4 %, passant de 3 539 à 4 401, ce qui laisse supposer une tendance continue vers une participation accrue des femmes au sein de l'industrie. Les demandes ont connu une hausse marquée à l'Île-du-Prince-Édouard (18,5 %), à Terre-Neuve et au Labrador

(13,2 %) de même qu'en Colombie-Britannique (7,5 %), et une légère hausse au Nouveau-Brunswick (2,2 %). La proportion de demandes est demeurée stable en Nouvelle-Écosse (+0,1 %)[24].

En 2000-2001, les pêcheurs ont reçu 235,6 millions de dollars en prestations de pêcheur, soit une augmentation de 8,6 % par rapport à l'année précédente. Ceci peut être partiellement attribuable à une augmentation nette (5,5 %) de la valeur des ressources capturées[25], étant donné que les prestations de pêcheur sont liées à la valeur de ces ressources. L'élimination de la règle de l'intensité peut également avoir contribué à l'augmentation des prestations de pêcheur versées.

Le graphique 15 démontre que le montant total des prestations de pêcheur versées a augmenté dans chacune des principales provinces productrices de poisson, exception faite de la Nouvelle-Écosse (-9,8 %). Les hausses les plus marquées sont survenues au Québec (24,3 %) ainsi qu'à Terre-Neuve et au Labrador (15,3 %).

Graphique 15 : Prestations de pêcheur versées



Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 3,0 % (ou 11 $) pour s'établir à 377 $ en 2000-2001. Notons que cela représente environ 27 % de plus que la moyenne des prestations régulières hebdomadaires, qui sont de 297 $. Cette situation s'explique par le fait que les pêcheurs gagnent généralement leur revenu annuel sur une période de temps relativement courte, de sorte qu'ils peuvent avoir des gains hebdomadaires plus élevés que d'autres travailleurs. On a observé de légères augmentations dans toutes les provinces où l'industrie de la pêche est importante, exception faite de la Colombie-Britannique, où les prestations hebdomadaires moyennes ont connu une hausse beaucoup plus prononcée (8,6 %).

En 2000-2001, les demandes présentées par des prestataires fréquents représentaient 77,1 % des prestations de pêcheur, comparativement à 74,7 % en 1999-2000. Les demandes de la part de prestataires fréquents ont augmenté de 14,6 % en 2000-2001, ce qui fait suite à une hausse de 10,9 % en 1999-2000.

À l'échelon provincial, on a observé une hausse marquée du nombre de demandes par des prestataires fréquents au Québec (49,2 %), à Terre-Neuve et au Labrador (26,4 %) ainsi qu'à l'Île-du-Prince-Édouard (16,8 %). De faibles augmentations sont également survenues au Nouveau-Brunswick (3,0 %) et en Colombie-Britannique (3,2 %). La Nouvelle-Écosse a été la seule grande productrice de poisson à avoir enregistré une baisse du nombre de demandes de la part de prestataires fréquents (-1,9 %).

2. Éléments de la réforme

Régime fondé sur les gains et période de référence

Pour les pêcheurs, l'une des modifications les plus fondamentales résultant du passage à l'assurance-emploi est le fait que l'admissibilité repose non plus sur les semaines de travail, mais plutôt sur les gains assurables. En vertu du régime fondé sur les gains, les pêcheurs ont droit à des prestations avec des gains minimums

[24] Bien que le nombre de demandes de prestations de pêcheur ait augmenté de plus de 50 % au Québec, le nombre absolu de ce type de prestations est relativement faible comparativement aux autres provinces productrices de poisson.

[25] Veuillez noter que, si la valeur de certaines espèces a augmenté, elle a diminué pour d'autres. Toutefois, dans l'ensemble, une hausse nette de la valeur des stocks de poisson a été enregistrée.

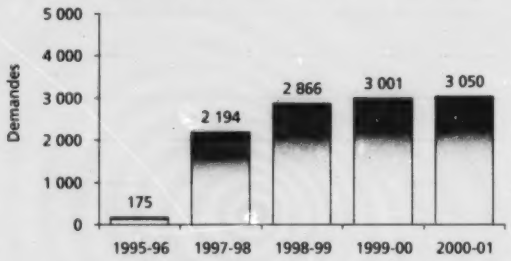
assurables tirés de la pêche de 2 500 $ à 4 199 $. Les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail doivent pour leur part cumuler des gains minimums assurables tirés de la pêche de 5 500 $ pour être déclarés admissibles. Un seuil moins élevé a été prévu pour ceux qui demandent des prestations spéciales.

L'analyse montre que l'admissibilité fondée sur des gains assurables n'a pas limité l'accès aux prestations de pêcheur. En 2000-2001, 97,6 % des prestataires déclarés admissibles avaient cumulé des gains assurables de plus de 5 000 $, des résultats pratiquement inchangés par rapport à 1999-2000 alors que le taux était de 97,5 %. Compte tenu du fait que les gains moyens des pêcheurs sont bien supérieurs à la norme variable d'admissibilité, les pêcheurs n'ont aucune difficulté à établir leur admissibilité aux prestations.

Il importe également de noter que, dans le cadre de l'assurance-emploi, les périodes de référence et les périodes de prestations ont été prolongées de huit semaines en 1996. Ces modifications, conjuguées au fait que les exigences relatives aux gains sont relativement peu élevées, permettent aux pêcheurs d'établir plus facilement leur admissibilité à des prestations de pêcheur au cours de deux saisons consécutives. Ils sont en mesure de pêcher pendant les mois d'hiver et d'amorcer plus tôt la période de prestations estivale, puis de recommencer à pêcher pendant la saison de pêche estivale prolongée pour établir de nouveau leur admissibilité à des prestations. Des conditions saisonnières favorables ainsi que de bonnes récoltes réalisées sur de courtes périodes donnent aux pêcheurs la possibilité d'établir de multiples demandes.

Comme le montre le graphique 16, 3 050 pêcheurs (10,8 % des demandes de prestations de pêcheur) ont demandé des prestations de pêcheur au cours de deux saisons consécutives (pas nécessairement pendant le même exercice financier), soit une hausse de 1,6 % par rapport à l'année précédente. Le pourcentage de demandes multiples par rapport au total des demandes de prestations de pêcheur est nettement plus élevé au Québec (28,8 %) et au Nouveau-Brunswick (21,5 %).

Graphique 16 : Demandes présentées au cours de saisons consécutives



Supplément familial

En tout, 10 % des pêcheurs prestataires (ou 2 819 pêcheurs) ont reçu le supplément familial. Les paiements versés à des pêcheurs au titre du supplément familial ont diminué de 34,8 %, soit juste un peu moins de 1,4 million de dollars, tandis que les prestations hebdomadaires moyennes versées aux pêcheurs touchant le supplément familial ont connu une légère baisse (-3 $) pour s'établir à 372 $. Il convient de noter que cette moyenne se situe légèrement en-dessous de la moyenne hebdomadaire versée à l'ensemble des pêcheurs, qui est de 377 $, mais qu'elle est de 39,8 % supérieure à la moyenne observée pour les prestataires réguliers touchant le supplément familial (266 $).

Règle de l'intensité

Compte tenu du fait que la plupart des demandes de prestations de pêcheur surviennent au cours du troisième trimestre de l'exercice et que la règle de l'intensité a été éliminée avant que ces demandes n'aient été faites, il n'est pas possible de faire une comparaison précise sur une base annuelle des demandes de prestations de pêcheur touchées par la règle de l'intensité en 2000-2001.

Prenons soin de noter que l'élimination de la règle de l'intensité devrait avoir une incidence notable sur les demandes de prestations de pêcheur étant donné que 82,9 % de tous les pêcheurs ont vu leurs prestations hebdomadaires réduites en 1999-2000, la dernière année complète au cours de laquelle a été appliquée la règle de l'intensité.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)

En 1999, le nombre de pêcheurs touchés par les dispositions de récupération et le montant qu'ils ont remboursé ont nettement augmenté, à savoir de 54,9 % et 81,2 % respectivement. Lors de chacune des deux années précédentes, un nombre plus élevé de pêcheurs ont été touchés par ces dispositions puisque la proportion de ceux qui n'en sont pas à leur première demande s'est accrue. L'augmentation marquée du montant des prestations remboursées s'explique en partie par l'abaissement du seuil de revenu qui s'applique aux prestataires qui ont fait plus d'une demande de même que par l'augmentation des revenus des pêcheurs.

IV. PRESTATIONS SPÉCIALES

1. Aperçu

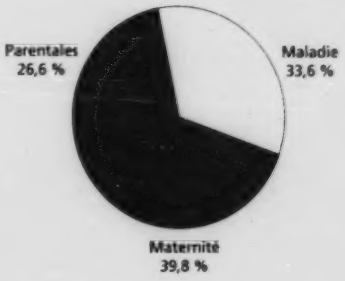
Dans le cadre de l'assurance-emploi, il existe trois types de prestations spéciales : les prestations de maternité, payables aux mères biologiques qui s'absentent du travail en raison d'une grossesse et d'un accouchement, les prestations parentales, payables aux parents biologiques et adoptifs qui s'absentent du travail pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté et, enfin, les prestations de maladie, payables aux prestataires incapables de travailler en raison d'une maladie.

Des modifications sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000 pour améliorer la durée, l'accessibilité et la souplesse des prestations parentales. Par conséquent, le nombre d'heures d'emploi assurable requises pour avoir droit à toutes les prestations spéciales a été réduit de 700 à 600 heures.

En 2000-2001, on a enregistré 425 550 nouvelles demandes de prestations spéciales, soit une augmentation de 6,0 % par rapport à 1999-2000 (voir l'annexe 2.8). Comme par les années passées, les femmes ont présenté près des trois quarts (72,6 %) des demandes de prestations spéciales. Environ 12 % des demandes de prestations spéciales ont été faites par des jeunes, soit à peu près la même proportion qu'en 1999-2000. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations spéciales ont été versées s'est accru, atteignant 19,7 semaines comparativement à 19,4 semaines en 1999-2000.

Les paiements totaux de prestations spéciales ont augmenté de 5,2 % pour s'établir à 1,8 milliard de dollars. Quelque 19,7 % des prestations de revenu total étaient des prestations spéciales, comparativement à 13,6 % avant la réforme. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 2,1 % pour atteindre 281 $ (voir les annexes 2.9 à 2.12 pour de plus amples détails sur les prestations spéciales). Tel qu'illustré au graphique 17, les prestations spéciales se répartissent comme suit : 39,8 % en prestations de maternité, 26,6 % en prestations parentales et 33,6 % en prestations de maladie, soit un tableau semblable à celui de l'année dernière.

Graphique 17 : Prestations spéciales versées par type



Prestations de maternité et parentales

En 2000-2001, on a enregistré une légère baisse (-0,01 %) des demandes de prestations de maternité, qui sont passées de 175 800 à 175 620. Les paiements totaux de prestations de maternité se sont chiffrés à 727,8 millions de dollars, une hausse de 0,7 % par rapport à 1999-2000. Le niveau moyen des prestations hebdomadaires versées pour l'ensemble des demandes de prestations de maternité a été de 287 $, soit une hausse de 1,2 % par rapport à 1999-2000.

Tel que mentionné précédemment, des modifications portant sur la durée et la souplesse des prestations parentales sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000. La durée de ces prestations s'est accrue pour passer de 10 à 35 semaines, et on a assoupli les règles pour permettre aux parents qui partagent des prestations parentales de ne subir qu'un délai de carence de deux semaines. De plus, les parents peuvent gagner 50 $ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, soit le montant le plus élevé, sans déduction. Il convient de noter que, puisque ces modifications ne visent que les trois derniers mois de la période de référence, il est encore trop tôt pour en évaluer les répercussions en termes de participation et de durée d'utilisation des prestations.

Les demandes de prestations parentales (parents biologiques et adoptifs) ont augmenté de 5,2 %, soit de 170 620 à 179 560. C'est la première année que ce type de demandes dépasse celui des demandes de maternité. On retiendra plus particulièrement l'augmentation marquée des demandes de prestations parentales (parents biologiques) par des hommes. En 2000-2001, le nombre de demandes par ces derniers s'est accru de 44 %, passant de 9 030 à 13 000. Il est important de noter que, lors du quatrième trimestre, les demandes de prestations parentales (parents biologiques) présentées par des pères ont augmenté de 62,6 %, ce qui concorde avec l'adoption de nouvelles dispositions sur les congés parentaux. On n'a enregistré aucun changement dans les demandes de prestations parentales (parents adoptifs) par des hommes.

Le total des paiements en prestations parentales s'est élevé à 486,7 millions de dollars, soit une hausse de 3,2 % par rapport à 1999-2000. La moyenne des prestations parentales hebdomadaires versées aux parents biologiques était de 297 $, ce qui représente une augmentation de 0,9 %. Du côté des parents adoptifs, le montant moyen a diminué de 2,7 % pour s'établir à 343 $. Il faut noter que certains employeurs versent un supplément aux prestations de maternité et aux prestations parentales de l'assurance-emploi.

La quasi-totalité (92,7 %) des personnes qui ont touché des prestations parentales (parents biologiques) étaient des femmes, et 87,3 % de celles qui ont touché des prestations parentales (parents adoptifs) étaient des femmes. Selon une analyse récente basée sur les données de l'ECPIE, 90 % des femmes qui ont quitté leur emploi pour prendre un congé de maternité avaient cumulé suffisamment d'heures pour avoir droit à des prestations. Cette situation est demeurée inchangée avec le passage du régime fondé sur les semaines au régime fondé sur les heures. Les résultats administratifs indiquaient également que les parents utilisaient presque entièrement leur période d'admissibilité à un congé de maternité ou un congé parental. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations de maternité ont été versées s'est établi à 14,5 semaines, ou 96,7 % de la période d'admissibilité totale (15 semaines). Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations parentales (parents biologiques) ont

été versées a été de 9,8 semaines. La durée moyenne de la demande des parents adoptifs qui ont reçu des prestations parentales a été de 12,2 semaines.

Bien que l'utilisation accrue des prestations parentales était un indicateur positif du succès des nouvelles dispositions, il faut noter que 2000-2001 était une période de transition vers un régime de prestations parentales plus long et plus facilement accessible. Par conséquent, il est trop tôt pour tirer des conclusions fermes sur l'incidence de ces changements et sur la question de savoir s'ils seront durables.

Prestations de maladie

Après une hausse de 6,0 % lors de la période de référence précédente, le nombre de demandes de prestations de maladie a une fois de plus augmenté de 8,4 % pour s'établir à 252 670. La proportion de demandes présentées par des femmes a légèrement fléchi, se situant à 58,9 % comparativement à 60,0 % l'année dernière. Les demandes de prestations de maladie faites par des hommes se sont accrues de 11,3 % pour s'établir à 103 860; du côté des femmes, le nombre de demandes a augmenté de 6,4 %, pour se chiffrer à 148 810.

Les paiements totaux versés au titre des prestations de maladie ont augmenté de 13,1 % pour se chiffrer à 615,4 millions de dollars. Le niveau des prestations hebdomadaires moyen pour les demandes de prestations de maladie a été de 268 $, soit une augmentation de 2,9 % par rapport à 1999-2000. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations de maladie ont été versées a été de 9,3 semaines, soit 62 % de la période d'admissibilité. À l'échelon provincial, les demandes ont augmenté dans toutes les provinces, surtout au Manitoba (15,8 %), en Nouvelle-Écosse (14,2 %) et à Terre-Neuve et au Labrador (13,6 %).

Dans un effort continu pour évaluer l'utilisation des prestations de maladie, une analyse des données administratives de l'assurance-emploi ainsi que des tendances historiques du marché du travail a été entreprise. Les résultats indiquent que les deux tiers de l'augmentation du nombre de demandes de prestations de maladie depuis la réforme de l'assurance-emploi sont attribuables à des demandes de prestations de maladie « pures », c'est-à-dire des demandes qui ne sont pas combinées aux prestations régulières ou prestations de maternité/parentales. Un tel résultat suggère que la hausse des demandes de prestations de maladie est liée aux tendances fondamentales dans le marché du travail. Il semble que la hausse de demandes pures enregistrée depuis la réforme de l'assurance-emploi est en grande partie le résultat d'une combinaison de plusieurs facteurs, soit la croissance du travail salarié, le vieillissement de la population et la volatilité des demandes sur douze mois[26].

Le tiers restant de la hausse est attribuable aux demandes de prestations mixtes, à savoir des demandes de prestations de maladie conjuguées à des prestations régulières ou à des prestations de maternité/parentales. Les principaux facteurs qui sous-tendent l'augmentation de demandes de prestations régulières mixtes semblent être les changements démographiques dans la population admissible à l'assurance-emploi[27], une augmentation de l'utilisation du nombre de

[26] Cette volatilité peut être reliée aux industries dans lesquelles survient une croissance du travail salarié. Quand survient une telle croissance au sein des industries qui ne tendent pas à fournir des avantages en matière d'emploi complets, comme dans bon nombre d'industries du secteur des services, les demandes de prestations de maladie vont en augmentant.

[27] Certaines dispositions adoptées dans la réforme de 1996 ont eu une incidence sur la démographie de la population admissible à l'assurance-emploi. À titre d'exemple, les exigences visant les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail font en sorte qu'il est plus difficile pour les jeunes d'avoir droit aux prestations régulières. De plus, le passage vers un régime fondé sur les heures a accru l'admissibilité de travailleurs plus âgés travaillant à temps partiel. Par conséquent, il y a eu augmentation de l'âge moyen de la population admissible à l'assurance-emploi dans le cas des demandes mixtes.

semaines occasionnelles de prestations de maladie à court terme[28] et une augmentation du nombre d'heures travaillées en raison d'un marché du travail vigoureux[29].

La combinaison de prestations de maternité/parentales a nettement augmenté ces dernières années, sauf durant la présente période de référence où elle a ralenti. Il est possible que la baisse observée en 2000-2001 soit liée au fait que les parents ont pu planifier la naissance de leur enfant de manière à être admissibles au régime bonifié de prestations parentales. Compte tenu du fait que le nouveau plafond des prestations spéciales a été fixé à 50 semaines au lieu de 30 semaines, il est difficile de prévoir si cette tendance se poursuivra à la hausse dans la combinaison de prestations de maladie et de prestations parentales.

2. Incidences des éléments de la réforme

Régime fondé sur les heures

Comme par les années passées, la vaste majorité des personnes qui ont demandé des prestations spéciales entretenaient de solides liens avec le marché du travail, et la plupart des prestataires ont eu peu de difficulté à faire établir leur admissibilité aux prestations. De plus, les critères d'admissibilité plus souples qui sont entrés en vigueur le 31 décembre 2000 signifient que 2 060 femmes ayant eu droit à des prestations de maternité n'auraient pas été admissibles selon les anciens critères selon lesquels il fallait avoir cumulé 700 heures de travail. Dans le même ordre d'idées, le nombre de demandes de prestations parentales a augmenté de 1 880, et celui des demandes de prestations de maladie s'est accru de 1 600 à la suite des changements apportés aux critères d'admissibilité.

Supplément familial

En 2000-2001, quelque 22 % des personnes qui ont reçu des prestations de maternité et parentales, et 13 % de celles qui ont reçu des prestations de maladie, ont touché le supplément familial. On a constaté une augmentation du versement du supplément familial dans des proportions de 3,5 %, 10,0 % et 6,9 % pour les bénéficiaires respectifs de prestations de maternité, parentales (parents biologiques) et de maladie. Le supplément hebdomadaire moyen alloué aux personnes qui ont touché des prestations spéciales a augmenté de 5,9 %, passant de 39 $ à 42 $. Environ 41,6 millions de dollars ont été versés par l'entremise du supplément familial aux personnes qui ont touché des prestations spéciales, soit une augmentation de 12,1 % par rapport au montant de 37,1 millions de dollars versés en 1999-2000. De façon plus précise, les montants versés au titre du supplément familial se sont accrus de 8,2 % dans le cas des prestations de maternité, de 10,4 % dans le cas des prestations parentales (parents biologiques) et de 17,5 % dans le cas des prestations de maladie.

Le supplément familial semble aider les familles à faible revenu qui reçoivent des prestations spéciales à toucher des prestations plus longtemps. Le nombre moyen de semaines au cours desquelles des prestations spéciales ont été versées à des familles à faible revenu qui ont reçu le supplément familial était de 23 semaines en 2000-2001, comparativement à 19 semaines pour les prestataires n'ayant pas reçu le

[28] Les semaines occasionnelles de prestations de maladie, un maximum de quatre, se rapportent aux prestations de maladie réclamées pendant une demande active. Dans ces circonstances, aucun certificat médical n'est exigé.

[29] Selon les normes variables d'admissibilité dans une région donnée, le nombre d'heures requises pour avoir droit à des prestations spéciales peut être plus élevé que le nombre d'heures requises pour avoir droit à des prestations régulières. Par conséquent, les prestataires admissibles à des prestations régulières peuvent ne pas avoir cumulé suffisamment d'heures pour toucher des prestations de maladie. Ainsi donc, lorsque l'économie et le marché du travail sont vigoureux, les prestataires augmentent leur nombre d'heures travaillées, de sorte qu'ils peuvent devenir admissibles à des prestations de maladie.

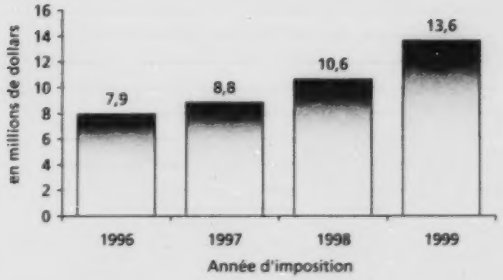
supplément. Cela indique que, lorsque les taux de prestations sont faibles, l'impact du supplément familial sur la durée d'une demande est encore plus prononcé.

Dispositions sur le remboursement des prestations (récupération)[30]

L'année d'imposition 1999 est la dernière année où des bénéficiaires de prestations spéciales ont dû rembourser des prestations en vertu des dispositions établies sur la question. En vertu du projet de loi C-2, les personnes qui touchent des prestations spéciales sont exemptées des dispositions sur le remboursement des prestations à compter de l'année d'imposition 2000.

En 1999, le nombre de personnes qui ont remboursé des prestations spéciales s'est accru de 27,5 % pour s'établir à 13 627. Comme l'illustre le graphique 18, le montant total remboursé s'est accru proportionnellement de 28,7 % pour se chiffrer à 13,6 millions de dollars. En 1999, environ 1 % de l'ensemble des prestations spéciales ont été remboursées par 3,2 % des bénéficiaires de ce type de prestations. Quelque 66 % des bénéficiaires en question étaient des femmes.

Graphique 18 : Remboursement des prestations (prestations spéciales)



[30] Avant l'adoption du projet de loi C-2, les bénéficiaires de prestations spéciales ayant un revenu net supérieur à 48 750 $ étaient tenus de rembourser 30 % de la portion de leur revenu net supérieure au seuil ou 30 % de leurs prestations, selon le plus petit des deux montants.

Le présent chapitre contient de l'information sur les Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS). Il aborde également les programmes et services similaires qui, dans les provinces et les territoires ayant des ententes de transfert, sont offerts dans le cadre des Ententes sur le développement du marché du travail (EDMT). Il fournit également de l'information sur les PEMS offertes en Ontario, province avec laquelle aucune EDMT n'a été conclue.

Les EDMT reflètent les offres faites aux provinces et aux territoires relativement à l'exécution des PEMS. Il peut s'agir soit d'ententes de cogestion, soit d'ententes de transfert[1]. En ce qui concerne les provinces et les territoires en régime de cogestion, le gouvernement de chaque province ou territoire planifie et évalue conjointement les mesures actives d'emploi, tandis que DRHC continue d'offrir ses programmes et ses services grâce à son réseau de prestation de services. Les provinces et les territoires qui ont signé des ententes de transfert doivent quant à eux assumer l'entière responsabilité de l'élaboration et de l'exécution des mesures actives d'emploi financées par le régime d'assurance-emploi. Pour un aperçu des EDMT, voir l'annexe 3.1[2].

I. APERÇU[3]

1. Situation du marché du travail

Comme il est indiqué au chapitre 1, la forte croissance de l'emploi s'est poursuivie en 2000-2001, mais à un rythme plus lent qu'en 1999-2000.

2. Méthodologie

Pour 2000-2001, DRHC a simplifié ses méthodes de production de données en n'utilisant que les données fournies par la province, le territoire ou le système client de DRHC. Au cours des années antérieures, le système de paiement de DRHC était également utilisé pour saisir les renseignements sur les clients. Ce changement était nécessaire afin de consolider le principe de la reddition de comptes et d'optimiser l'intégrité des données. Il devient également plus facile de concilier les données de DRHC et des provinces et territoires qui ont signé des ententes de transfert et qui utilisent leurs propres systèmes d'information sur les clients.

En général, les changements apportés dans le présent rapport ont eu peu de répercussions sur le nombre d'interventions (-4,6 %) et de clients servis (-4,2 %). Les données laissent croire que si les méthodes utilisées en 2000-2001 n'avaient pas été modifiées, le nombre de clients et d'interventions serait demeuré à peu près le même qu'en 1999-2000. Les tableaux 1 à 3 présentent les chiffres calculés à l'aide des nouvelles méthodes et ceux qu'on aurait obtenus s'il n'y avait pas eu de modifications.

Pour mieux comprendre le présent chapitre, le lecteur devrait aussi savoir qu'il existe des différences dans la prestation de services et la conjoncture du marché du travail d'un bout à l'autre du pays. Par conséquent, il est difficile de comparer les données selon les provinces et les territoires.

[1] L'entente conclue avec la Nouvelle-Écosse s'apparente à une entente de cogestion et constitue un cadre pour un partenariat stratégique.

[2] Pour de plus amples renseignements sur les EDMT, voir le *Rapport de contrôle et d'évaluation 2000 de l'assurance-emploi*, à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml

[3] Les données citées dans le présent rapport peuvent différer de celles publiées dans le *Rapport ministériel sur le rendement* (RMR) de DRHC. Le RMR est produit à partir des données disponibles à la fin août, qui ne correspondent pas nécessairement aux résultats obtenus en fin d'exercice.

3. PEMS

L'acronyme PEMS est la terminologie fédérale pour désigner les prestations et mesures actives d'emploi prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*. Dans les provinces et territoires ayant des ententes de transfert, les grandes caractéristiques des programmes sont semblables à celles des PEMS fédérales, bien qu'il appartienne à la province ou au territoire responsable de déterminer les paramètres de l'exécution et de la conception des programmes (voir l'article 63 de la *Loi sur l'assurance-emploi*). Des partenaires, comme des organisations autochtones, peuvent également exécuter les PEMS dans le cadre d'activités pancanadiennes[4].

Il existe quatre prestations d'emploi[5] (Subventions salariales ciblées, Travail indépendant, Partenariats pour la création d'emplois[6] et Développement des compétences) et trois mesures de soutien (Services d'aide à l'emploi (SAE), Partenariats du marché du travail et Recherche et innovation). Les prestations d'emploi sont généralement considérées comme des interventions plus longues (interventions à long terme), alors que la mesure de soutien des SAE (qui comprend les interventions des Services d'aide à l'emploi, les Services de groupe d'emploi (SGE) et le Counselling individuel)[7] ainsi que la prestation d'emploi Supplément de retour au travail du Québec sont considérées comme des interventions plus courtes (interventions à court terme). Voir la description des PEMS à l'annexe 3.2.

Les autres mesures de soutien (Partenariats du marché du travail et Recherche et innovation) sont des mécanismes par lesquels on peut offrir une aide plus générale à des groupes. Elles ne sont pas directement accessibles aux clients. Les Partenariats du marché du travail (PMT) peuvent aider les employeurs, les collectivités et les regroupements d'employeurs ou de travailleurs (comme les syndicats et les conseils sectoriels) à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies pour répondre aux besoins en ressources humaines, notamment en créant davantage de possibilités de perfectionnement professionnel à l'intention des jeunes. Dans cet exemple, les jeunes ne reçoivent aucune aide directe, mais un tel projet vise à créer un plus grand nombre de possibilités pour les jeunes en général. Les projets de Recherche et innovation permettent de trouver de meilleures façons d'aider les gens à trouver un emploi et à le conserver. Ces projets peuvent comprendre des activités liées à des études sur une question particulière touchant le marché du travail, comme l'apparition de nouvelles professions.

4. Admissibilité[8]

Pour être admissible aux prestations d'emploi financées par l'entremise du Compte d'assurance-emploi, une personne doit être sans emploi et toucher des prestations d'assurance-emploi (prestataire actif) ou en avoir touché au cours des trois années précédant sa demande d'aide (ancien client de l'assurance-emploi). Les personnes qui ont débuté une période de prestations de maternité ou parentales au cours

[4] Les activités pancanadiennes sont des activités nationales ou, du moins, multirégionales de par leur portée ou leur but. Elles peuvent également être adaptées à des situations spéciales du marché du travail, qui règnent dans l'ensemble du pays.

[5] En 2000-2001, la prestation Supplément de rémunération ciblé n'a pas été utilisée, si l'on fait exception du Supplément de retour au travail du Québec.

[6] La prestation Partenariats pour la création d'emplois n'est plus utilisée au Québec.

[7] La majorité de ces interventions sont offertes dans le cadre de la mesure de soutien SAE, mais peuvent également être offertes par les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) ou par les points de service provinciaux. Pour les fins de la reddition de comptes, elles sont considérées comme des activités distinctes et font l'objet d'un suivi et de rapports distincts sous la rubrique Interventions à court terme (voir l'annexe 3.4).

[8] Pour déterminer l'admissibilité, on a recours à un mécanisme administratif consistant à assimiler la date de la demande d'aide du client à la date de création de son plan d'action en vue d'un retour au travail.

M121

IMPORTANT NOTE CONCERNING THE FOLLOWING PAGES

THE PAGES WHICH FOLLOW HAVE BEEN FILMED TWICE IN ORDER TO OBTAIN THE BEST REPRODUCTIVE QUALITY

USERS SHOULD CONSULT ALL THE PAGES REPRODUCED ON THE FICHE IN ORDER TO OBTAIN A COMPLETE READING OF THE TEXT.

REMARQUE IMPORTANTE CONCERNANT LES PAGES QUI SUIVENT

LES PAGES SUIVANTES ONT ÉTÉ REPRODUITES EN DOUBLE AFIN D'AMÉLIORER LA QUALITÉ DE REPRODUCTION

LES UTILISATEURS DOIVENT CONSULTER TOUTES LES PAGES REPRODUITES SUR LA FICHE AFIN D'OBTENIR LA LECTURE DU TEXTE INTÉGRAL

Micromedia
ProQuest

20 Victoria Street
Toronto, Ontario M5C 2N8
Tel.: (416) 362-5211
Toll Free: 1-800-387-2689
Fax: (416) 362-6161
Email: info@micromedia.on.ca

des cinq années précédentes, avant de quitter le marché du travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté sont aussi considérées comme d'anciens clients de l'assurance-emploi et donc admissibles aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les mesures de soutien sont par contre accessibles à tous les Canadiens qui ont besoin d'aide en matière d'emploi. Les clients qui ne satisfont pas aux critères applicables aux prestations d'emploi sont considérés comme non assurés et sont donc admissibles uniquement aux interventions des SAE, aux Services de groupe d'emploi et au Counselling individuel.

5. Clients

En 2000-2001, 457 839 clients ont participé aux PEMS. En moyenne, les clients ont participé à 1,35 intervention, ce qui est comparable aux résultats de 1999-2000 (voir les annexes 3.3 et 3.4). Si l'on avait eu recours à la méthode de calcul de 1999-2000, le nombre de clients assistés en 2000-2001 serait demeuré stable, soit environ 480 000 (-0,7 %). Cette stabilité du nombre de clients servis, malgré un plus faible rendement de l'économie au quatrième trimestre et une augmentation du nombre de demandes d'assurance-emploi, découle de deux facteurs : 1) il s'écoule un délai entre le moment où un client devient sans emploi et celui où il demande de l'aide et 2) ce ne sont pas tous les clients qui demandent de l'aide du type de celle prévue à la partie II de la Loi.

En 2000-2001, 62,5 % des clients qui ont participé aux PEMS étaient des prestataires actifs, 17,4 % étaient d'anciens clients de l'assurance-emploi et 20,1 % étaient des clients non assurés (voir le tableau 1 et l'annexe 3.4). La proportion de clients actifs de l'assurance-emploi a baissé de 1,3 point de pourcentage, celle des clients non assurés est demeurée stable (diminution de 0,8 point de pourcentage) et celle des anciens clients de l'assurance-emploi a augmenté de 2,2 points de pourcentage par rapport à 1999-2000. Comme l'indique le tableau 1, ces proportions fluctuent légèrement lorsque l'ancienne méthode est utilisée. Cependant, les mouvements restent dans le même sens.

Tableau 1

Clients servis selon le genre

	1999-00	2000-01	2000-01*
Clients de l'AE actifs	307 283 (63,8 %)	303 069 (63,4 %)	286 184 (62,5 %)
Anciens clients de l'AE	73 378 (15,2 %)	82 596 (17,3 %)	79 747 (17,4 %)
Clients non assurés	100 621 (20,9 %)	92 231 (19,3 %)	91 908 (20,1 %)
Total**	**481 282 (100 %)**	**477 896 (100 %)**	**457 839 (100 %)**

Source : Base de données sur les résultats
*Données obtenues en utilisant la nouvelle méthode.
**L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

L'augmentation de la proportion d'anciens clients de l'assurance-emploi peut être attribuée en partie à une conjoncture plus favorable du marché du travail au cours des trois premiers trimestres de 2000-2001. Ceci a permis d'adopter des stratégies mettant davantage l'accent sur les clients moins aptes au travail. Il faut noter que les clients non assurés sont admissibles aux mesures de soutien à court terme, mais pas aux prestations d'emploi. Ils peuvent toutefois avoir accès à d'autres programmes non financés en vertu de la partie II de *La Loi sur l'assurance-emploi* qui sont offerts par DRHC ou par les provinces et les territoires.

6. Interventions[9]

Tout au long de ce chapitre, les termes « interventions à court terme » et « interventions à long terme » sont utilisés pour faciliter la

[9] On entend par « intervention » les nouvelles prestations ou mesures qui ont débuté entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001. En outre, il faut noter que le nombre d'interventions ne correspond pas au nombre de clients aidés. Par exemple, si un même client bénéficie de deux interventions différentes, le nombre de clients s'accroît de 1, mais le nombre d'interventions augmente de 2.

des cinq années précédentes, avant de quitter le marché du travail pour s'occuper de leur nouveau-né ou de leur enfant nouvellement adopté sont aussi considérées comme d'anciens clients de l'assurance-emploi et donc admissibles aux prestations d'emploi lorsqu'elles réintègrent le marché du travail. Les mesures de soutien sont par contre accessibles à tous les Canadiens qui ont besoin d'aide en matière d'emploi. Les clients qui ne satisfont pas aux critères applicables aux prestations d'emploi sont considérés comme non assurés et sont donc admissibles uniquement aux interventions des SAE, aux Services de groupe d'emploi et au Counselling individuel.

5. Clients

En 2000-2001, 457 839 clients ont participé aux PEMS. En moyenne, les clients ont participé à 1,35 intervention, ce qui est comparable aux résultats de 1999-2000 (voir les annexes 3.3 et 3.4). Si l'on avait eu recours à la méthode de calcul de 1999-2000, le nombre de clients assistés en 2000-2001 serait demeuré stable, soit environ 480 000 (-0,7 %). Cette stabilité du nombre de clients servis, malgré un plus faible rendement de l'économie au quatrième trimestre et une augmentation du nombre de demandes d'assurance-emploi, découle de deux facteurs : 1) il s'écoule un délai entre le moment où un client devient sans emploi et celui où il demande de l'aide et 2) ce ne sont pas tous les clients qui demandent de l'aide du type de celle prévue à la partie II de la Loi.

En 2000-2001, 62,5 % des clients qui ont participé aux PEMS étaient des prestataires actifs, 17,4 % étaient d'anciens clients de l'assurance-emploi et 20,1 % étaient des clients non assurés (voir le tableau 1 et l'annexe 3.4). La proportion de clients actifs de l'assurance-emploi a baissé de 1,3 point de pourcentage, celle des clients non assurés est demeurée stable (diminution de 0,8 point de pourcentage) et celle des anciens clients de l'assurance-emploi a augmenté de 2,2 points de pourcentage par rapport à 1999-2000. Comme l'indique le tableau 1, ces proportions fluctuent légèrement lorsque l'ancienne méthode est utilisée. Cependant, les mouvements restent dans le même sens.

Tableau 1

Clients servis selon le genre

	1999-00	2000-01	2000-01*
Clients de l'AE actifs	307 283 (63,8 %)	303 069 (63,4 %)	286 184 (62,5 %)
Anciens clients de l'AE	73 378 (15,2 %)	82 596 (17,3 %)	79 747 (17,4 %)
Clients non assurés	100 621 (20,9 %)	92 231 (19,3 %)	91 908 (20,1 %)
Total**	**481 282 (100 %)**	**477 896 (100 %)**	**457 839 (100 %)**

Source : Base de données sur les résultats
*Données obtenues en utilisant la nouvelle méthode
**L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

L'augmentation de la proportion d'anciens clients de l'assurance-emploi peut être attribuée en partie à une conjoncture plus favorable du marché du travail au cours des trois premiers trimestres de 2000-2001. Ceci a permis d'adopter des stratégies mettant davantage l'accent sur les clients moins aptes au travail. Il faut noter que les clients non assurés sont admissibles aux mesures de soutien à court terme, mais pas aux prestations d'emploi. Ils peuvent toutefois avoir accès à d'autres programmes non financés en vertu de la partie II de *La Loi sur l'assurance-emploi* qui sont offerts par DRHC ou par les provinces et les territoires.

6. Interventions[9]

Tout au long de ce chapitre, les termes « interventions à court terme » et « interventions à long terme » sont utilisés pour faciliter la

[9] On entend par « intervention » les nouvelles prestations ou mesures qui ont débuté entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001. En outre, il faut noter que le nombre d'interventions ne correspond pas au nombre de clients aidés. Par exemple, si un même client bénéficie de deux interventions différentes, le nombre de clients s'accroît de 1, mais le nombre d'interventions augmente de 2.

présentation des données sur les PEMS. Généralement, cette catégorisation est appliquée. Toutefois, il se peut, à l'occasion, qu'une intervention à long terme soit relativement courte et qu'une intervention à court terme soit plus longue.

En 2000-2001, 619 402 interventions ont été entreprises. Comme c'était le cas lors des années antérieures, les interventions à court terme ont représenté la majorité (68,5 %) des nouvelles interventions entreprises en 2000-2001. Les interventions à long terme ont compté pour environ 29,5 % des nouvelles interventions. Les activités pancanadiennes ont représenté le reste des nouvelles activités, soit 2,0 % (voir le tableau 2 et l'annexe 3.5). Selon les données obtenues à l'aide de la méthode de calcul de 1999-2000, la proportion relative des interventions à court terme (65,3 %), à long terme (32,6 %) et pancanadiennes (2,1 %) serait demeurée plutôt stable.

Tableau 2

Interventions des PEMS

	1999-00	2000-01	2000-01*
Total - Interventions à long terme	212 090 (32,8 %)	211 726 (32,6 %)	182 643 (29,5 %)
Total - Interventions à court terme	423 798 (65,6 %)	424 387 (65,3 %)	424 387 (68,5 %)
Interventions pancanadiennes	9 951 (1,5 %)	13 316 (2,1 %)	12 372 (2,0 %)
Total**	**645,839 (100,0%)**	**649,429 (100,0%)**	**619,402 (100,0%)**

Source : Base de données sur les clients

*Donnees obtenues en utilisant la nouvelle methode

**L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Dans chaque province ou territoire, la combinaison d'interventions à mettre en œuvre est déterminée au moyen de différents mécanismes, incluant entre autres des consultations locales, des évaluations de la conjoncture économique et du contexte dans lequel les services doivent être offerts. Toutefois, les besoins particuliers d'un client sont le facteur le plus important à considérer lorsque vient le temps de déterminer l'option la plus appropriée pour améliorer son employabilité.

Il y a évaluation afin de savoir si les clients sont aptes au travail avant de débuter une intervention et dans bien des cas, les clients sont effectivement prêts. Dans ces circonstances, les clients peuvent être mieux servis par des interventions à court terme, comme celles prévues dans le cadre des Services d'aide à l'emploi. Cependant, une intervention à court terme peut être utilisée dans certains cas comme première étape essentielle en vue de préparer un client à participer à une intervention à long terme. Dans d'autres cas, des interventions à court terme, comme des activités de recherche d'emploi dans le cadre des SAE sont utilisées en dernier recours afin d'aider les clients à trouver du travail une fois qu'ils ont acquis des compétences précises grâce à une intervention à long terme.

Les stratégies de mise en œuvre des programmes diffèrent selon les provinces et les territoires afin de répondre aux besoins du marché du travail local et influencent donc la répartition des interventions à court et à long terme selon les provinces. Les EDMT accordent aux provinces et aux territoires la marge de manœuvre nécessaire pour s'assurer que les besoins des clients sont comblés à l'échelon local.

L'analyse des données tend à indiquer que le recours aux interventions à long terme est plus fréquent dans les régions du pays où le marché du travail est plus faible et où les clients se heurtent à davantage d'obstacles à l'emploi. Elle démontre également que les interventions à court terme sont utilisées plus souvent dans les régions où le marché du travail est relativement florissant et où les clients sont généralement aptes au travail. Cela n'empêche toutefois pas le recours aux interventions à long terme pour répondre aux besoins en compétences de base des clients.

Pour illustrer le recours aux différentes interventions décrites ci-dessus, certaines régions ou provinces ont donné des exemples de l'utilisation des différents types d'interventions. Par exemple, dans les régions où les possibilités d'emplois sont moins nombreuses et où le chômage est plus élevé, les interventions à long terme sont nécessaires pour aider les clients à hausser leur niveau de compétences. Les clients sont ainsi mieux préparés à entrer en concurrence avec un nombre réduit de travailleurs, pour des emplois plus spécialisés. Dans d'autres régions où la conjoncture économique est plus favorable, les interventions à long terme servent surtout à pallier les pénuries de compétences.

La composition du marché du travail déterminera également le type d'intervention qui convient le mieux. Par exemple, certains marchés du travail locaux se caractérisent par la présence d'industries n'exigeant pas un niveau élevé d'alphabétisme. Au fil du déclin de ces industries, de nombreux travailleurs occupant un emploi depuis longtemps se retrouvent en chômage avec les faibles niveaux d'alphabétisme et de qualification typiques d'une industrie en perte de vitesse. Non seulement ces clients ont besoin d'une formation de base pour hausser leur niveau d'alphabétisme, mais ils doivent aussi acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter à un marché du travail en pleine évolution. Dans de tels cas, ces clients peuvent requérir une combinaison d'interventions répondant à leurs besoins d'emploi particuliers.

Interventions à long terme

En 2000-2001, il y a eu 182 643 interventions à long terme, ce qui représentait 29,5 % de l'ensemble des interventions entreprises. Si la méthode utilisée pour le calcul des interventions avait été celle de 1999-2000, le nombre d'interventions serait demeuré sensiblement le même, soit environ 212 000.

Comme c'était le cas lors des exercices antérieurs, les interventions qui impliquent une formation structurée ont été plus populaires que les autres types d'interventions à long terme. Comme l'indique le tableau 3, en 2000-2001, plus de sept interventions à long terme sur dix, à l'échelle nationale, relevaient du Développement des compétences. Cette prestation a représenté, à divers degrés, la majorité des interventions à long terme dans toutes les provinces et tous les territoires. Ce résultat témoigne de l'importance que l'on continue d'accorder au perfectionnement des compétences comme moyen d'aider les clients à trouver et à conserver un emploi. Voir, à l'annexe 3.5, les variations entre les provinces et territoires en ce qui concerne le recours aux interventions à long terme.

Tableau 3

Répartition des interventions à long terme, selon le genre d'intervention (%)

	1999-00*	2000-01	2000-01**
Subventions salariales ciblées	26 096 (12,3 %)	29 701 (14,0 %)	29 671 (16,2 %)
Travail indépendant	14 538 (6,9 %)	13 414 (6,3 %)	11 244 (6,2 %)
Partenariats pour la création d'emplois	18 591 (8,8 %)	14 147 (6,7 %)	11 127 (6,1 %)
Développement des compétences**	152 865 (72,1 %)	154 464 (73,0 %)	130 601 (71,5 %)
Total* **	**212 090 (100,0 %)**	**211 726 (100,0 %)**	**182 643 (100,0 %)**

Source : Base de données sur les clients

*Pour les fins de ce tableau, sont regroupés sous Développement des compétences les résultats des volets Achats de formation, Formation dans le cadre de projets et Développement des compétences.

**Données obtenues en utilisant la nouvelle méthode.

***L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Interventions à court terme

En 2000-2001, le nombre des interventions à court terme n'a à peu près pas changé, soit 424 387 (+0,1 %). Les interventions à court terme ont représenté 68,5 % de toutes les interventions effectuées (voir l'annexe 3.4 et le

présentation des données sur les PEMS. Généralement, cette catégorisation est appliquée. Toutefois, il se peut, à l'occasion, qu'une intervention à long terme soit relativement courte et qu'une intervention à court terme soit plus longue.

En 2000-2001, 619 402 interventions ont été entreprises. Comme c'était le cas lors des années antérieures, les interventions à court terme ont représenté la majorité (68,5 %) des nouvelles interventions entreprises en 2000-2001. Les interventions à long terme ont compté pour environ 29,5 % des nouvelles interventions. Les activités pancanadiennes ont représenté le reste des nouvelles activités, soit 2,0 % (voir le tableau 2 et l'annexe 3.5). Selon les données obtenues à l'aide de la méthode de calcul de 1999-2000, la proportion relative des interventions à court terme (65,3 %), à long terme (32,6 %) et pancanadiennes (2,1 %) serait demeurée plutôt stable.

Tableau 2

Interventions des PEMS

	1999-00	2000-01	2000-01*
Total - Interventions à long terme	212 090 (32,8 %)	211 726 (32,6 %)	182 643 (29,5 %)
Total - Interventions à court terme	423 798 (65,6 %)	424 387 (65,3 %)	424 387 (68,5 %)
Interventions pancanadiennes	9 951 (1,5 %)	13 316 (2,1 %)	12 372 (2,0 %)
Total**	**645,839 (100,0%)**	**649,429 (100,0%)**	**619,402 (100,0%)**

Source : Base de données sur les clients
*Données obtenues en utilisant la nouvelle méthode
**L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Dans chaque province ou territoire, la combinaison d'interventions à mettre en œuvre est déterminée au moyen de différents mécanismes, incluant entre autres des consultations locales, des évaluations de la conjoncture économique et du contexte dans lequel les services doivent être offerts. Toutefois, les besoins particuliers d'un client sont le facteur le plus important à considérer lorsque vient le temps de déterminer l'option la plus appropriée pour améliorer son employabilité.

Il y a évaluation afin de savoir si les clients sont aptes au travail avant de débuter une intervention et dans bien des cas, les clients sont effectivement prêts. Dans ces circonstances, les clients peuvent être mieux servis par des interventions à court terme, comme celles prévues dans le cadre des Services d'aide à l'emploi. Cependant, une intervention à court terme peut être utilisée dans certains cas comme première étape essentielle en vue de préparer un client à participer à une intervention à long terme. Dans d'autres cas, des interventions à court terme, comme des activités de recherche d'emploi dans le cadre des SAE sont utilisées en dernier recours afin d'aider les clients à trouver du travail une fois qu'ils ont acquis des compétences précises grâce à une intervention à long terme.

Les stratégies de mise en œuvre des programmes diffèrent selon les provinces et les territoires afin de répondre aux besoins du marché du travail local et influencent donc la répartition des interventions à court et à long terme selon les provinces. Les EDMT accordent aux provinces et aux territoires la marge de manœuvre nécessaire pour s'assurer que les besoins des clients sont comblés à l'échelon local.

L'analyse des données tend à indiquer que le recours aux interventions à long terme est plus fréquent dans les régions du pays où le marché du travail est plus faible et où les clients se heurtent à davantage d'obstacles à l'emploi. Elle démontre également que les interventions à court terme sont utilisées plus souvent dans les régions où le marché du travail est relativement florissant et où les clients sont généralement aptes au travail. Cela n'empêche toutefois pas le recours aux interventions à long terme pour répondre aux besoins en compétences de base des clients.

Pour illustrer le recours aux différentes interventions décrites ci-dessus, certaines régions ou provinces ont donné des exemples de l'utilisation des différents types d'interventions. Par exemple, dans les régions où les possibilités d'emplois sont moins nombreuses et où le chômage est plus élevé, les interventions à long terme sont nécessaires pour aider les clients à hausser leur niveau de compétences. Les clients sont ainsi mieux préparés à entrer en concurrence avec un nombre réduit de travailleurs, pour des emplois plus spécialisés. Dans d'autres régions où la conjoncture économique est plus favorable, les interventions à long terme servent surtout à pallier les pénuries de compétences.

La composition du marché du travail déterminera également le type d'intervention qui convient le mieux. Par exemple, certains marchés du travail locaux se caractérisent par la présence d'industries n'exigeant pas un niveau élevé d'alphabétisme. Au fil du déclin de ces industries, de nombreux travailleurs occupant un emploi depuis longtemps se retrouvent en chômage avec les faibles niveaux d'alphabétisme et de qualification typiques d'une industrie en perte de vitesse. Non seulement ces clients ont besoin d'une formation de base pour hausser leur niveau d'alphabétisme, mais ils doivent aussi acquérir les compétences nécessaires pour s'adapter à un marché du travail en pleine évolution. Dans de tels cas, ces clients peuvent requérir une combinaison d'interventions répondant à leurs besoins d'emploi particuliers.

Interventions à long terme

En 2000-2001, il y a eu 182 643 interventions à long terme, ce qui représentait 29,5 % de l'ensemble des interventions entreprises. Si la méthode utilisée pour le calcul des interventions avait été celle de 1999-2000, le nombre d'interventions serait demeuré sensiblement le même, soit environ 212 000.

Comme c'était le cas lors des exercices antérieurs, les interventions qui impliquent une formation structurée ont été plus populaires que les autres types d'interventions à long terme. Comme l'indique le tableau 3, en 2000-2001, plus de sept interventions à long terme sur dix, à l'échelle nationale, relevaient du Développement des compétences. Cette prestation a représenté, à divers degrés, la majorité des interventions à long terme dans toutes les provinces et tous les territoires. Ce résultat témoigne de l'importance que l'on continue d'accorder au perfectionnement des compétences comme moyen d'aider les clients à trouver et à conserver un emploi. Voir, à l'annexe 3.5, les variations entre les provinces et territoires en ce qui concerne le recours aux interventions à long terme.

Tableau 3

Répartition des interventions à long terme, selon le genre d'intervention (%)

	1999-00*	2000-01	2000-01**
Subventions salariales ciblées	26 096 (12,3 %)	29 701 (14,0 %)	29 671 (16,2 %)
Travail indépendant	14 538 (6,9 %)	13 414 (6,3 %)	11 244 (6,2 %)
Partenariats pour la création d'emplois	18 591 (8,8 %)	14 147 (6,7 %)	11 127 (6,1 %)
Développement des compétences**	152 865 (72,1 %)	154 464 (73,0 %)	130 601 (71,5 %)
Total* **	**212 090 (100,0 %)**	**211 726 (100,0 %)**	**182 643 (100,0 %)**

Source : Base de données sur les clients

*Pour les fins de ce tableau, sont regroupés sous Développement des compétences les résultats des volets Achats de formation, Formation dans le cadre de projets et Développement des compétences.

**Données obtenues en utilisant la nouvelle méthode.

***L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Interventions à court terme

En 2000-2001, le nombre des interventions à court terme n'a à peu près pas changé, soit 424 387 (+0,1 %). Les interventions à court terme ont représenté 68,5 % de toutes les interventions effectuées (voir l'annexe 3.4 et le

tableau 2). Si l'on avait appliqué la méthode de calcul de 1999-2000, le nombre des interventions à court terme serait demeuré à peu près inchangé (baisse de 0,3 point de pourcentage) par rapport à 1999-2000.

Comme l'indique le tableau 4, la part des interventions des SAE et du Counselling individuel a augmenté de 4,2 et 5,3 points de pourcentage respectivement par rapport aux niveaux de 1999-2000, alors que pendant la même période, les Services de groupe d'emploi (SGE) ont connu une diminution de 8,3 points de pourcentage. La majeure partie de la diminution des interventions dans le cadre des SGE est attribuable aux améliorations apportées à la politique touchant ceux-ci. Ainsi, les améliorations à la politique ont précisé le type d'interventions pouvant être considérées au titre des SGE. Par conséquent, certaines interventions auparavant inscrites sous la rubrique SGE ont été plus judicieusement catégorisées. Toutefois, une augmentation des interventions des SAE ou du Counselling individuel a été notée en 2000-2001. Le nombre d'interventions pour les SGE inclut uniquement les clients actifs de l'assurance-emploi qui n'ont participé à aucune autre intervention. Ceci est différent en ce qui concerne les SAE et le Counselling individuel qui incluent toutes les interventions, sans égard à la situation du client ou à la présence d'une autre intervention. Les données fournies au tableau 4 pour 2000-2001 tiennent compte de ces facteurs et doivent être interprétées en ce sens. En outre, le tableau 4 présente des données pour l'ensemble du pays. Voir, à l'annexe 3.5, les variations entre les provinces et territoires en ce qui concerne le recours aux interventions à court terme.

Tableau 4

Répartition des interventions à court terme, selon le genre d'intervention (%)

	1999-2000	2000-2001
Mesure de soutien Services d'aide à l'emploi*		
Service d'aide à l'emploi	276 897 (65,3 %)	294 770 (69,5 %)
Services de groupe d'emploi**	94 645 (22,3 %)	59 408 (14,0 %)
Counselling individuel	40 387 (9,5 %)	62 961 (14,8 %)
Prestation d'emploi		
Supplément de retour au travail	11 869 (2,8 %)	7 248 (1,7 %)
Total* **	**423 798 (100,0 %)**	**424 387 (100,0 %)**

Source : Base de données sur les clients

*Veuillez noter que ces données incluent certaines mesures d'aide offertes par les Centres de ressources humaines du Canada, plutôt que par des fournisseurs de services externes.

**Les SGE ne tiennent compte que des clients actifs de l'assurance-emploi. Une intervention de SGE n'est pas comptabilisée si une autre intervention a été enregistrée. Les autres programmes dans ce tableau tiennent compte de toutes les interventions, quelle qu'en soit la situation et même si une autre intervention a eu lieu. Par conséquent, les SGE sont sous-évalués dans le présent tableau.

***L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Activités pancanadiennes

Les activités pancanadiennes comprennent les services d'information sur le marché du travail qui s'étendent des outils de counselling de carrière jusqu'aux renseignements sur l'éducation en passant par les informations sur les dynamiques en milieu de travail et les tendances du marché du travail. Les produits et services d'information de DRHC sont offerts dans le cadre du Service national de placement, qui est régi par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

En 2000-2001, 12 372 interventions ont été enregistrées à titre d'activités pancanadiennes (voir l'annexe 3.5). Une partie de ces interventions ont été menées dans le cadre des mesures d'adaptation et de restructuration des

tableau 2). Si l'on avait appliqué la méthode de calcul de 1999-2000, le nombre des interventions à court terme serait demeuré à peu près inchangé (baisse de 0,3 point de pourcentage) par rapport à 1999-2000.

Comme l'indique le tableau 4, la part des interventions des SAE et du Counselling individuel a augmenté de 4,2 et 5,3 points de pourcentage respectivement par rapport aux niveaux de 1999-2000, alors que pendant la même période, les Services de groupe d'emploi (SGE) ont connu une diminution de 8,3 points de pourcentage. La majeure partie de la diminution des interventions dans le cadre des SGE est attribuable aux améliorations apportées à la politique touchant ceux-ci. Ainsi, les améliorations à la politique ont précisé le type d'interventions pouvant être considérées au titre des SGE. Par conséquent, certaines interventions auparavant inscrites sous la rubrique SGE ont été plus judicieusement catégorisées. Toutefois, une augmentation des interventions des SAE ou du Counselling individuel a été notée en 2000-2001. Le nombre d'interventions pour les SGE inclut uniquement les clients actifs de l'assurance-emploi qui n'ont participé à aucune autre intervention. Ceci est différent en ce qui concerne les SAE et le Counselling individuel qui incluent toutes les interventions, sans égard à la situation du client ou à la présence d'une autre intervention. Les données fournies au tableau 4 pour 2000-2001 tiennent compte de ces facteurs et doivent être interprétées en ce sens. En outre, le tableau 4 présente des données pour l'ensemble du pays. Voir, à l'annexe 3.5, les variations entre les provinces et territoires en ce qui concerne le recours aux interventions à court terme.

Tableau 4

Répartition des interventions à court terme, selon le genre d'intervention (%)

	1999-2000	2000-2001
Mesure de soutien Services d'aide à l'emploi*		
Service d'aide à l'emploi	276 897 (65,3 %)	294 770 (69,5 %)
Services de groupe d'emploi**	94 645 (22,3 %)	59 408 (14,0 %)
Counselling individuel	40 387 (9,5 %)	62 961 (14,8 %)
Prestation d'emploi		
Supplément de retour au travail	11 869 (2,8 %)	7 248 (1,7 %)
Total* **	**423 798 (100,0 %)**	**424 387 (100,0 %)**

Source : Base de données sur les clients

*Veuillez noter que ces données incluent certaines mesures d'aide offertes par les Centres de ressources humaines du Canada, plutôt que par des fournisseurs de services externes.

**Les SGE ne tiennent compte que des clients actifs de l'assurance-emploi. Une intervention de SGE n'est pas comptabilisée si une autre intervention a été enregistrée. Les autres programmes dans ce tableau tiennent compte de toutes les interventions, quelle qu'en soit la situation et même si une autre intervention a eu lieu. Par conséquent, les SGE sont sous-évalués dans le présent tableau.

***L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Activités pancanadiennes

Les activités pancanadiennes comprennent les services d'information sur le marché du travail qui s'étendent des outils de counselling de carrière jusqu'aux renseignements sur l'éducation en passant par les informations sur les dynamiques en milieu de travail et les tendances du marché du travail. Les produits et services d'information de DRHC sont offerts dans le cadre du Service national de placement, qui est régi par la *Loi sur l'assurance-emploi*.

En 2000-2001, 12 372 interventions ont été enregistrées à titre d'activités pancanadiennes (voir l'annexe 3.5). Une partie de ces interventions ont été menées dans le cadre des mesures d'adaptation et de restructuration des

pêches, mais la plupart relevaient des Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA). Il faut bien préciser que les données fournies au titre des activités pancanadiennes ne concernent que les activités prévues à la partie II. Par exemple, les dépenses engagées en vertu de la partie II ne représentent que le quart des fonds totaux alloués à la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, le reste du financement provenant du Fonds du revenu consolidé.

II. DÉPENSES[10]

De nombreux facteurs tels notamment, le nombre de clients servis, le nombre d'interventions entreprises ainsi que le type, la durée et le coût de l'intervention influent sur les dépenses afférentes aux PEMS. Par exemple, les dépenses pour le Développement des compétences varient en fonction du coût de la formation qui peut fluctuer d'une année à l'autre. De même, les dépenses des Subventions salariales ciblées (SSC) sont tributaires, entre autres facteurs, de la durée du supplément. Toutefois, ce sont avant tout les besoins du client qui déterminent le genre d'interventions nécessaires, ce qui a ensuite un effet sur les dépenses. En 2000-2001, d'autres facteurs, tels que la conjoncture économique favorable et les changements à l'administration des programmes, ont aussi eu une incidence sur les dépenses dans certaines régions.

Le total des dépenses de programme imputées au Compte d'assurance-emploi, excluant les frais d'administration des EDMT pour les régions ayant des ententes de transfert ont baissé de 2,4 %, passant de 2,4 milliards de dollars en 1999-2000 à 2,3 milliards de dollars en 2000-2001. De ce total, environ 1,9 milliard de dollars ont été consacrés aux dépenses prévues à la partie II, ce qui comprenait 1,7 milliard de dollars pour les interventions régulières et 192 millions de dollars pour les activités pancanadiennes sous la partie II. Les prestations de la partie I payées à des clients actifs de l'assurance-emploi participant à une PEMS ou à une activité pancanadienne ont totalisé 398 millions de dollars, une baisse de 3,6 % par rapport aux 413 millions de dollars versés en 1999-2000 (voir les annexes 3.6 à 3.8).

Les interventions à long terme ont représenté une plus faible proportion du total des interventions offertes que les interventions à court terme. Toutefois, comme l'indique le tableau 5, une plus grande proportion (58,6 %) du total des dépenses afférentes aux PEMS étaient attribuables aux interventions à long terme comparativement aux interventions à court terme (20,6 %), car leur mise en œuvre est généralement plus coûteuse étant donné leur durée. Les dépenses associées aux interventions à court terme ont augmenté de 29,1 millions de dollars (7,9 %) et ont représenté 20,6 % de toutes les dépenses engagées au titre de la partie II. Les « autres » dépenses, qui comprennent celles associées aux activités pancanadiennes, comme la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones, ont diminué de 15,5 millions de dollars (3,7 %) par rapport à 1999-2000 et représentent 20,8 % du total des dépenses. La proportion des dépenses totales consacrées aux interventions à long terme a baissé chaque année depuis l'entrée en vigueur de la réforme

[10] Le présent chapitre traite principalement des dépenses reliées aux mesures actives prévues à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, mais certains clients peuvent recevoir des fonds prévus à la partie I, des fonds de la partie II ou une combinaison des deux. DRHC permet aux clients actifs de l'assurance-emploi de continuer à toucher leurs prestations régulières (partie I) tout en bénéficiant de prestations d'emploi. L'une des conditions pour recevoir des prestations d'assurance-emploi est d'être disponible pour travailler, ce qui n'est pas le cas pour un prestataire qui participe à une formation, à un projet de création d'emplois ou au lancement de sa propre entreprise. Des fonds de la partie II sont parfois versés à des clients actifs de l'assurance-emploi pour les aider à assumer les coûts additionnels associés à un programme ou un service dont ils bénéficient. Dans le cas des anciens clients de l'assurance-emploi, le financement provient uniquement de la partie II de l'assurance-emploi.

de l'assurance-emploi en 1996. Ce résultat s'explique par la conjoncture favorable du marché du travail qui a prévalu au cours de cette période. Le recours aux interventions à long terme et, par le fait même, les dépenses qui y sont associées, diminuent lorsque le marché du travail est florissant.

Tableau 5

PEMS
Dépenses par interventions (milliers de dollars)

Exercice	1999-2000	2000-2001
Partie II		
Interventions à long terme	1 191 460 (60,2 %)	1 136 089 (58,6 %)
Interventions à court terme*	370 818 (18,7 %)	399 966 (20,6 %)
Autres (y compris les activités pancanadiennes)**	418 148 (21,1 %)	402 797 (20,8 %)
Total - Partie II***	1 980 426 (100,0 %)	1 938 852 (100,0 %)
Partie I		
PEMS et activités pancanadiennes	412 542	397 817
Parties I et II		
Dépenses totales	**2 392 968**	**2 336 669**

Source : Base de données sur les clients et Système de gestion ministériel

*Aucune dépense n'a été enregistrée pour les Services de groupe d'emploi et du Counselling individuel, car il s'agissait essentiellement de coûts salariaux enregistrés dans les budgets de fonctionnement du Ministère et de la province ou du territoire. Les dépenses au titre des interventions à court terme sont donc quelque peu sous-évaluées.

**Les frais d'administration des EDMT pour les provinces et territoires ayant opté pour le transfert sont exclus. Ils comprennent 7,3 millions de dollars pour les mesures d'adaptation et de restructuration des pêches.

***L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Dans les rapports précédents, ce chapitre fournissait des détails sur le calcul du coût moyen. Étant donné les différences dans la prestation de services selon les régions, le calcul du coût moyen ne présente pas un reflet fidèle du coût moyen par intervention pour la période visée par le présent rapport.

III. RÉSULTATS

Les résultats obtenus dans une province ou un territoire donné doivent être évalués en tenant compte de la combinaison de programmes et de services offerts aux clients, des besoins de la clientèle visée et des caractéristiques du marché du travail local. Pour certains types d'interventions, les dépenses engagées pendant une année ne produisent pas de résultats avant l'année suivante. Ainsi, les résultats obtenus pour l'année en cours ne correspondent peut-être pas directement aux dépenses engagées au cours de cette même année. DRHC produit des rapports sur ses indicateurs clés (voir l'annexe 3.9) et d'autres données, comme le nombre d'interventions (voir l'annexe 3.5).

1. Clients retournés au travail[11] et prestations non versées[12]

En 2000-2001, 206 004 clients des PEMS sont retournés au travail[13]. Le retour au travail de clients actifs de l'assurance-emploi avant la fin de leur période de prestations s'est traduit par des économies en prestations non versées de 730,4 millions de dollars en 2000-2001 (voir l'annexe 3.9).

Jusqu'à tout récemment, DRHC n'était pas en mesure de faire la distinction entre clients non assurés et anciens clients de l'assurance-emploi dans le processus de compilation des résultats.

[11] Le nombre de « clients retournés au travail » est un indicateur de réussite fondé sur le nombre de participants assurés (y compris les prestataires actuels et anciens visés par la partie I) qui occupent un emploi rémunéré et qui ont reçu de l'aide dans le cadre de prestations d'emploi.

[12] Le montant des « prestations non versées » est un indicateur de réussite fondé sur le montant des prestations de la partie I non versées à des clients actifs de l'assurance-emploi. Ce montant est obtenu en calculant la différence entre le montant maximum des prestations régulières de revenu auxquelles un prestataire est admissible et la somme qu'il touche effectivement.

[13] Les résultats globaux n'incluent pas 4 651 clients additionnels retournés au travail et 8,8 millions de dollars en prestations non versées grâce aux interventions menées dans le cadre des PEMS destinées aux Autochtones. Ces résultats sont présentés séparément dans la section intitulée : Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

de l'assurance-emploi en 1996. Ce résultat s'explique par la conjoncture favorable du marché du travail qui a prévalu au cours de cette période. Le recours aux interventions à long terme et, par le fait même, les dépenses qui y sont associées, diminuent lorsque le marché du travail est florissant.

Tableau 5

PEMS
Dépenses par interventions (milliers de dollars)

Exercice	1999-2000	2000-2001
Partie II		
Interventions à long terme	1 191 460 (60,2 %)	1 136 089 (58,6 %)
Interventions à court terme*	370 818 (18,7 %)	399 966 (20,6 %)
Autres (y compris les activités pancanadiennes)**	418 148 (21,1 %)	402 797 (20,8 %)
Total - Partie II***	1 980 426 (100,0 %)	1 938 852 (100,0 %)
Partie I		
PEMS et activités pancanadiennes	412 542	397 817
Parties I et II		
Dépenses totales	**2 392 968**	**2 336 669**

Source : Base de données sur les clients et Système de gestion ministériel

*Aucune dépense n'a été enregistrée pour les Services de groupe d'emploi et du Counselling individuel, car il s'agissait essentiellement de coûts salariaux enregistrés dans les budgets de fonctionnement du Ministère et de la province ou du territoire. Les dépenses au titre des interventions à court terme sont donc quelque peu sous-évaluées.

**Les frais d'administration des EDMT pour les provinces et territoires ayant opté pour le transfert sont exclus. Ils comprennent 7,3 millions de dollars pour les mesures d'adaptation et de restructuration des pêches.

***L'arrondissement peut faire en sorte que le total n'égale pas 100 %.

Dans les rapports précédents, ce chapitre fournissait des détails sur le calcul du coût moyen. Étant donné les différences dans la prestation de services selon les régions, le calcul du coût moyen ne présente pas un reflet fidèle du coût moyen par intervention pour la période visée par le présent rapport.

III. RÉSULTATS

Les résultats obtenus dans une province ou un territoire donné doivent être évalués en tenant compte de la combinaison de programmes et de services offerts aux clients, des besoins de la clientèle visée et des caractéristiques du marché du travail local. Pour certains types d'interventions, les dépenses engagées pendant une année ne produisent pas de résultats avant l'année suivante. Ainsi, les résultats obtenus pour l'année en cours ne correspondent peut-être pas directement aux dépenses engagées au cours de cette même année. DRHC produit des rapports sur ses indicateurs clés (voir l'annexe 3.9) et d'autres données, comme le nombre d'interventions (voir l'annexe 3.5).

1. Clients retournés au travail[11] et prestations non versées[12]

En 2000-2001, 206 004 clients des PEMS sont retournés au travail[13]. Le retour au travail de clients actifs de l'assurance-emploi avant la fin de leur période de prestations s'est traduit par des économies en prestations non versées de 730,4 millions de dollars en 2000-2001 (voir l'annexe 3.9).

Jusqu'à tout récemment, DRHC n'était pas en mesure de faire la distinction entre clients non assurés et anciens clients de l'assurance-emploi dans le processus de compilation des résultats.

[11] Le nombre de « clients retournés au travail » est un indicateur de réussite fondé sur le nombre de participants assurés (y compris les prestataires actuels et anciens visés par la partie I) qui occupent un emploi rémunéré et qui ont reçu de l'aide dans le cadre de prestations d'emploi.

[12] Le montant des « prestations non versées » est un indicateur de réussite fondé sur le montant des prestations de la partie I non versées à des clients actifs de l'assurance-emploi. Ce montant est obtenu en calculant la différence entre le montant maximum des prestations régulières de revenu auxquelles un prestataire est admissible et la somme qu'il touche effectivement.

[13] Les résultats globaux n'incluent pas 4 651 clients additionnels retournés au travail et 8,8 millions de dollars en prestations non versées grâce aux interventions menées dans le cadre des PEMS destinées aux Autochtones. Ces résultats sont présentés séparément dans la section intitulée : Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

En 2000-2001, la méthode utilisée pour calculer le nombre de clients retournés au travail a été modifiée de manière à se conformer entièrement aux critères établis dans les EDMT pour la production de rapports. Les EDMT précisent que seuls les prestataires actifs et les anciens clients de l'assurance-emploi doivent être inclus dans le calcul de l'indicateur « clients retournés au travail ». Compte tenu de cette précision, le nombre total de clients retournés au travail en 2000-2001 n'inclut pas les clients non assurés.

Services de groupe d'emploi (SGE)

Les SGE consistent principalement en des activités de recherche d'emploi. Les séances de groupe sont tenues dans un milieu interactif, pour que chaque participant ait l'occasion d'acquérir et de perfectionner les connaissances et les compétences dont il a besoin pour revenir au travail. Les séances portent sur des sujets comme les méthodes de recherche d'emploi, les démarches de demande d'emploi, les entrevues et les choix de carrière ou de profession.

Les résultats relatifs aux SGE portent sur les clients actifs de l'assurance-emploi qui ont participé à une séance de groupe ayant pour objectif de les aider à retourner rapidement au travail. Les données ont démontré que 20 058 clients des Services de groupe d'emploi sont retournés au travail en 2000-2001, ce qui s'est traduit par des économies de 121,3 millions de dollars en prestations non versées. Les SGE étaient responsables de 9,7 % de tous les retours au travail et de 16,6 % des prestations non versées.

Comparativement à 1999-2000, il y a eu une baisse du nombre de retours au travail pour les clients des Services de groupe d'emploi et de la valeur des prestations non versées. Cette diminution est due à la nouvelle politique concernant les SGE, exposée précédemment à la section des interventions à court terme. Cette diminution, en ce qui concerne les SGE, se reflète également dans les résultats totaux quant au nombre de retours au travail et aux prestations non versées. Il importe de noter que la plus grande partie de la baisse globale du nombre de clients retournés au travail et des prestations non versées a découlé de ce changement de politique.

Formation des apprentis

Le gouvernement fédéral reconnaît l'importance de la formation des apprentis comme moyen d'aider les clients à acquérir des compétences ou à maintenir celles qu'ils possèdent déjà. En conséquence, cette formation est supportée dans le cadre du Développement des compétences. Le gouvernement fédéral, par l'entremise du Compte d'assurance-emploi, verse aux participants de cette formation des paiements de soutien du revenu. Les personnes suivant un programme de formation des apprentis combinent une formation en cours d'emploi et en classe pour les professions et les métiers désignés à cette fin par les provinces et les territoires. Les données relatives aux apprentis qui sont fournies dans ce chapitre portent sur les clients qui ont bénéficié de prestations prévues à la partie I ou à la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi*, ou les deux à la fois.

Pour certaines provinces et certains territoires, la formation des apprentis est la méthode privilégiée pour remédier aux pénuries de compétences. Dans ces régions, les retours au travail et les économies en prestations non versées attribuables à la formation des apprentis seront plus élevés que dans les régions où cette mesure n'est pas prioritaire. Par exemple, l'Alberta compte beaucoup sur la formation des apprentis pour pallier ses pénuries de compétences. La formation des

apprentis est responsable d'environ 58 % des économies en prestations non versées et de 40 % des retours au travail dans cette province[14]. De même, 76 % des économies en prestations non versées et 56 % des retours au travail étaient attribuables à la formation des apprentis en Saskatchewan. En comparaison, ces proportions s'élèvent à 26 % des économies en prestations non versées et 12 % des retours au travail dans l'ensemble du pays.

En 2000-2001, le nombre de retours au travail pour les apprentis qui ont suivi une formation dans le cadre de l'intervention Développement des compétences a diminué de 6,9 % pour atteindre 24 414, par rapport à 26 210 en 1999-2000 (excluant les résultats obtenus pour les Autochtones). Compte tenu de la baisse du nombre global de retours au travail à la suite du changement de la politique sur les SGE, la proportion de retours au travail attribuable à la formation des apprentis est la même qu'en 1999-2000, soit environ 9 %.

Contrairement aux retours au travail liés à la formation des apprentis, le montant des prestations non versées a augmenté de 18,7 millions de dollars pour atteindre 189,9 millions de dollars en 2000-2001, par rapport à 171,2 millions de dollars en 1999-2000 (excluant les résultats obtenus pour les Autochtones). Compte tenu de l'incidence du changement de la politique sur les SGE, la proportion des prestations non versées attribuable à la formation des apprentis a été d'environ 19,0 % en 2000-2001, soit relativement le même niveau (+0,7 point de pourcentage) qu'en 1999-2000.

Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA)

Dans le cadre de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones (SDRHA), Développement des ressources humaines Canada conclut avec des organisations autochtones des ententes qui confèrent à ces organisations le pouvoir de concevoir et de mettre en œuvre des programmes et des services d'emploi répondant aux besoins locaux de leurs collectivités respectives. Règle générale, les signataires d'une Entente sur le développement des ressources humaines autochtones (EDRHA) réalisent différentes activités pour offrir leurs programmes et leurs services. Il peut s'agir notamment des activités suivantes : négociation des budgets et des objectifs; renforcement de la capacité organisationnelle; promotion du programme; identification, counselling et approbation des clients; détermination des besoins des clients; et évaluation des résultats du programme.

En 2000-2001, les signataires d'une EDRHA ont administré, en collaboration avec DRHC, des programmes similaires aux PEMS qui ont permis le retour au travail de 4 651 clients autochtones. Il s'agit d'une augmentation de 8,5 % (365 clients) par rapport aux retours au travail de 1999-2000. Les économies en prestations non versées ont augmenté (13,7 %) pour atteindre 8,8 millions de dollars en 2000-2001, par rapport à 7,7 millions de dollars en 1999-2000.

L'augmentation du nombre de clients autochtones retournés au travail et des économies conséquentes aux prestations non versées est attribuable à une meilleure compréhension de la gamme de programmes et services offerts dans le cadre de la SDRHA dans l'ensemble du réseau de prestation de services de DRHC et des organisations autochtones concernées. En outre, DRHC a amélioré ses méthodes de saisie des données. Les organisations autochtones ont également contribué à cette augmentation en améliorant leurs pratiques de saisie des données. L'augmentation du taux moyen des prestations hebdomadaires, notée au chapitre 2, explique

[14] Le nombre d'apprentis en Alberta est légèrement surévalué. Voir la note 5 de l'annexe 3.9.

aussi en partie l'augmentation des prestations non versées.

IV. PARTICIPATION DES MEMBRES DES GROUPES DÉSIGNÉS

Développement des ressources humaines Canada fournit de l'information sur la participation aux services et programmes d'emploi par les membres de quatre groupes désignés : les femmes, les personnes handicapées, les Autochtones et les minorités visibles (voir les annexes 3.10 à 3.13). L'existence de données sur les groupes désignés dépend de l'auto-identification de leurs membres. Ainsi donc, certaines variations annuelles peuvent être attribuables à une fluctuation des niveaux d'auto-identification, plutôt qu'à une évolution réelle de la participation des groupes désignés. De plus, malgré les progrès réalisés, l'enregistrement de données incomplètes au sujet des clients est encore un des éléments à l'origine du problème de la sous-représentation des groupes désignés. Néanmoins, les données nous permettent de nous faire une idée générale de la participation des membres des groupes désignés. DRHC continuera de contrôler et d'évaluer la situation en vue de garantir une meilleure prise en compte des groupes désignés dans les PEMS.

En 2000-2001, les interventions des Services de groupe d'emploi n'ont pas été incluses dans les calculs relatifs aux groupes désignés, parce que les données spécifiques à ces groupes et requises pour effectuer ces calculs ne sont pas disponibles pour l'ensemble des services de groupe. Le taux de participation aux différentes PEMS demeure comparable à celui des exercices antérieurs tout comme la participation totale aux interventions à long terme. Dans l'ensemble, ces données fournissent une représentation plus fidèle de la participation des groupes désignés.

1. Femmes

Les femmes ont participé à 45,5 % de toutes les interventions offertes en 2000-2001. Les femmes étaient davantage représentées dans la participation à des interventions à court terme qu'à des interventions à long terme. Les taux de représentation étaient de 49,0 % pour les interventions à court terme et de 38,3 % pour les interventions à long terme. À l'opposé, les hommes étaient proportionnellement plus nombreux à participer à des interventions à long terme. Le taux de représentation des femmes dans les interventions à long terme est fortement diminué par le volet de la formation des apprentis du Développement des compétences auquel leur participation a toujours été faible.

La participation des femmes aux prestations d'emploi de longue durée est demeurée à peu près inchangée, ne diminuant que de 0,2 point de pourcentage par rapport à 1999-2000. Parmi les interventions à long terme, le taux de participation des femmes était le plus élevé dans les Partenariats pour la création d'emplois où il atteignait presque 50 %, résultat d'une hausse de 6,9 points de pourcentage. Leur participation à l'Aide au travail indépendant a augmenté de 1,3 point de pourcentage, mais est demeurée stable pour les Subventions salariales ciblées (baisse de 0,5 point de pourcentage). Au chapitre du Développement des compétences, une faible diminution (1,1 point de pourcentage) du taux de participation des femmes est notée, ce qui est responsable de la légère baisse de leur taux de participation aux interventions à long terme.

Le taux de participation des femmes aux interventions à court terme en 2000-2001 est comparable à celui enregistré en 1999-2000. On constate une légère hausse (de 49,2 % à 50,1 %) de la participation de ce groupe aux SAE. La participation des femmes a baissé

respectivement de 0,8 et 1,7 point de pourcentage pour le Counselling individuel et le Supplément de retour au travail du Québec.

2. Personnes handicapées

Les personnes handicapées ont reçu 3,7 % de l'ensemble des interventions offertes en 2000-2001. Une hausse s'est manifestée pour toutes les interventions, à l'exception du Counselling individuel pour lequel la participation a légèrement diminué (0,7 point de pourcentage), passant de 4,8 % en 1999-2000 à 4,1 % en 2000-2001. La plus forte augmentation de la participation des personnes handicapées a été enregistrée au chapitre des Partenariats pour la création d'emplois (2,6 points de pourcentage) et des interventions des SAE, où le taux a atteint 4,5 % en 2000-2001, comparativement à 2,6 % en 1999-2000. Dans l'ensemble, la participation des membres de ce groupe aux interventions à long terme a augmenté d'un peu moins d'un point (0,8) de pourcentage.

3. Autochtones

En 2000-2001, les Autochtones ont participé à 7,1 % des interventions offertes. Les Autochtones ont participé dans une plus forte proportion aux interventions à court terme qu'aux interventions à long terme. Le taux de participation des Autochtones aux interventions à long terme a baissé à 2,9 % en 2000-2001, comparativement à 4,0 % en 1999-2000. Cette baisse s'est manifestée pour toutes les interventions à long terme, à l'exception du Développement des compétences pour lequel une légère augmentation (0,3 point de pourcentage) a été constatée. La participation des Autochtones aux interventions des SAE et au Counselling individuel a augmenté de 1,3 et 3,3 points de pourcentage respectivement.

4. Membres des minorités visibles

Les membres des minorités visibles ont participé à 5,2 % des interventions offertes en 2000-2001. Le taux de participation des membres de ce groupe aux interventions à long terme a baissé de 0,2 point de pourcentage pour atteindre 2,5 % en 2000-2001, comparativement à 2,7 % en 1999-2000. Parmi les interventions à long terme, la participation des membres des minorités visibles a augmenté pour l'Aide au travail indépendant et les Partenariats pour la création d'emplois (0,9 et 0,2 point de pourcentage respectivement).

Pour ce qui est des interventions à court terme, ce sont les SAE qui ont connu la plus forte participation des membres des minorités visibles, ceux-ci bénéficiant d'un peu moins de 8 % de l'ensemble de ces interventions. Les membres des minorités visibles étaient proportionnellement deux fois plus nombreux à participer à une intervention à court terme qu'à une intervention à long terme.

V. ÉVALUATION[15]

Les évaluations sommatives des EDMT, qui fourniront des données fiables et utiles sur les répercussions et l'efficacité d'un programme, sont en cours dans trois provinces : la Colombie-Britannique, Terre-Neuve-et-Labrador et le Québec.

[15] Les EDMT requièrent deux types d'évaluation, soit l'évaluation formative et l'évaluation sommative. L'édition 1999-2000 de ce rapport fournissait des renseignements sur les évaluations formatives complétées le 31 mars 2000. Ces données incluaient les résultats provenant des régions suivantes : Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Terre-Neuve-et-Labrador, Territoires du Nord-Ouest, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard, Ontario, Québec et Yukon. En 2000-2001, les évaluations formatives étaient déjà bien avancées en Saskatchewan et au Manitoba et seront finalisées en 2001-2002. Vous pouvez consulter les définitions des évaluations formatives et sommatives ainsi que les résultats des évaluations formatives des éditions antérieures du *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi* à l'adresse suivante : http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/loi-law/aerce.shtml

En Colombie-Britannique, les représentants des gouvernements fédéral et provincial se sont réunis pour discuter de l'évaluation sommative. Un expert-conseil a été embauché pour préparer un plan de travail et des discussions sont en cours en prévision de la prochaine phase de l'évaluation. Des consultations fédérales-provinciales ont été tenues avec Terre-Neuve-et-Labrador concernant les évaluations sommatives et l'on poursuit la collaboration en vue de faire progresser ce dossier. Le Québec procède à l'évaluation sommative de l'EDMT en consultation avec le gouvernement fédéral.

De nombreuses recherches et consultations ont été réalisées pour s'assurer qu'en ce qui concerne les évaluations sommatives, des méthodes et des concepts de recherche de pointe sont utilisés pour estimer les répercussions et les effets des programmes. Un panel d'experts, constitué d'évaluateurs du secteur privé, d'universitaires et de spécialistes de l'évaluation à DRHC a été mandaté afin d'examiner les méthodes utilisées et de suggérer les modifications nécessaires. Conformément aux recommandations de ces experts, une approche méthodologique d'avant-garde axée sur les récents développements technologiques dans le secteur de l'évaluation des résultats est en élaboration en vue de l'évaluation des programmes et services offerts dans le cadre des EDMT. Cette approche sera également utilisée en Ontario, province qui n'a pas encore conclu d'entente. Même si un effort sera effectué afin de préciser des éléments méthodologiques et des indicateurs de base communs pour établir des points de comparaison entre les régions, les préoccupations spécifiques des provinces et des territoires seront prises en considération dans les évaluations.

Parallèlement au travail entrepris pour évaluer les EDMT de façon générale, DRHC a aussi réalisé des travaux en prévision de projets pilotes fédéraux-provinciaux conjoints visant à déterminer s'il est possible d'utiliser les données opérationnelles pour assurer le suivi continu de l'efficacité des PEMS et produire les rapports nécessaires à cet effet. Il a été déterminé que le projet pilote sur les indicateurs à moyen terme (IMT) mettra à l'essai une méthodologie permettant de suivre les résultats des participants à moyen terme (jusqu'à trois ans). Des accords ont été conclus avec deux provinces pour mettre à l'essai les IMT et les pourparlers se poursuivent avec une troisième province. Les projets d'IMT et les projets pilotes connexes contribuent à concrétiser l'engagement pris par DRHC de suivre et de faire état de façon continue, dans la mesure du possible, de l'efficacité des PEMS offertes dans le cadre des EDMT.

Ce chapitre rapporte les efforts qui sont faits pour fournir des services de haute qualité aux Canadiens, et présente une évaluation des changements apportés en 1996 à la structure financière du régime d'assurance-emploi.

I. INITIATIVES PORTANT SUR LA QUALITÉ DES SERVICES

Principaux faits

- 1,8 million de nouvelles demandes et 0,54 million de demandes de renouvellement sont traitées annuellement (voir le chapitre 2 pour plus de précisions).
- Dans 96,6 % des cas, les premières prestations sont versées dans un délai de 28 jours.
- Plus de 320 points de service.
- 70 % des prestataires présentent leur demande dans un kiosque de l'assurance-emploi.
- 56 % des prestataires optent pour le dépôt direct.
- 34 % des prestataires utilisent le téléphone pour faire leurs déclarations toutes les deux semaines et se prévalent du service de dépôt direct, ce qui élimine 3,5 millions de documents de correspondance.
- Le Système de réponse vocale automatisée répond à environ 29 millions d'appels par année et les infocentres de l'assurance-emploi traitent 7 millions d'appels.
- Des milliers de familles canadiennes ont bénéficié des changements apportés le 31 décembre 2000 aux dispositions concernant les prestations de maternité et parentales.
- DRHC s'est associé aux syndicats, à divers organismes de défense des droits et à des groupes d'employeurs pour informer les Canadiens des changements apportés aux prestations de maternité et parentales.
- En 2000-2001, DRHC a reconfiguré son site Web sur l'assurance afin de rendre plus accessible l'information sur le plus important programme canadien d'assurance sociale.
- Dans 87 % des cas d'appel de clients devant un conseil arbitral, la date de l'audition a été fixée dans les 30 jours suivant la réception de l'appel.

1. Équilibrer la prestation des services

En 2001-2002, dans le cadre des efforts constants qui sont faits pour améliorer l'administration du régime d'assurance-emploi et assurer un meilleur service aux clients, DRHC a adopté une politique nationale concernant le traitement des demandes d'assurance-emploi. Lorsque les gens présentent une demande d'assurance-emploi, il leur est demandé de revenir au bureau local dès qu'ils ont reçu leur relevé d'emploi (RE). Les gens obtiennent la garantie que cette exigence ne retardera pas le traitement de leur demande, puisque toutes les demandes sont traitées en fonction de la date du début de la période de prestations, et non pas de celle de la réception du RE. Lorsque les clients ne peuvent obtenir leur RE dans un délai raisonnable, DRHC traite leur demande sans avoir ce document en main. Ce nouveau système permet de traiter les demandes plus rapidement et de façon plus précise et de mieux servir les Canadiens.

Le développement d'une méthode d'évaluation du rendement basée sur le modèle du « bilan équilibré », qui repose sur un juste équilibre entre la rapidité et la qualité du service, s'est poursuivi en 2000-2001[1]. Le taux de conformité aux normes nationales de rapidité du service

[1] En fait, pour l'assurance-emploi, cette méthode, dite de « bilan équilibré » a été mise en application le 1er avril 2001.

Chapitre 4 – Administration du régime

Ce chapitre rapporte les efforts qui sont faits pour fournir des services de haute qualité aux Canadiens, et présente une évaluation des changements apportés en 1996 à la structure financière du régime d'assurance-emploi.

I. INITIATIVES PORTANT SUR LA QUALITÉ DES SERVICES

Principaux faits

- 1,8 million de nouvelles demandes et 0,54 million de demandes de renouvellement sont traitées annuellement (voir le chapitre 2 pour plus de précisions).
- Dans 96,6 % des cas, les premières prestations sont versées dans un délai de 28 jours.
- Plus de 320 points de service.
- 70 % des prestataires présentent leur demande dans un kiosque de l'assurance-emploi.
- 56 % des prestataires optent pour le dépôt direct.
- 34 % des prestataires utilisent le téléphone pour faire leurs déclarations toutes les deux semaines et se prévalent du service de dépôt direct, ce qui élimine 3,5 millions de documents de correspondance.
- Le Système de réponse vocale automatisée répond à environ 29 millions d'appels par année et les infocentres de l'assurance-emploi traitent 7 millions d'appels.
- Des milliers de familles canadiennes ont bénéficié des changements apportés le 31 décembre 2000 aux dispositions concernant les prestations de maternité et parentales.
- DRHC s'est associé aux syndicats, à divers organismes de défense des droits et à des groupes d'employeurs pour informer les Canadiens des changements apportés aux prestations de maternité et parentales.

- En 2000-2001, DRHC a reconfiguré son site Web sur l'assurance afin de rendre plus accessible l'information sur le plus important programme canadien d'assurance sociale.
- Dans 87 % des cas d'appel de clients devant un conseil arbitral, la date de l'audition a été fixée dans les 30 jours suivant la réception de l'appel.

1. Équilibrer la prestation des services

En 2001-2002, dans le cadre des efforts constants qui sont faits pour améliorer l'administration du régime d'assurance-emploi et assurer un meilleur service aux clients, DRHC a adopté une politique nationale concernant le traitement des demandes d'assurance-emploi. Lorsque les gens présentent une demande d'assurance-emploi, il leur est demandé de revenir au bureau local dès qu'ils ont reçu leur relevé d'emploi (RE). Les gens obtiennent la garantie que cette exigence ne retardera pas le traitement de leur demande, puisque toutes les demandes sont traitées en fonction de la date du début de la période de prestations, et non pas de celle de la réception du RE. Lorsque les clients ne peuvent obtenir leur RE dans un délai raisonnable, DRHC traite leur demande sans avoir ce document en main. Ce nouveau système permet de traiter les demandes plus rapidement et de façon plus précise et de mieux servir les Canadiens.

Le développement d'une méthode d'évaluation du rendement basée sur le modèle du « bilan équilibré », qui repose sur un juste équilibre entre la rapidité et la qualité du service, s'est poursuivi en 2000-2001[1]. Le taux de conformité aux normes nationales de rapidité du service

[1] En fait, pour l'assurance-emploi, cette méthode, dite de « bilan équilibré » a été mise en application le 1er avril 2001.

pour la fixation de la date d'audition des appels de clients a été de 87 % en 2000-2001. Ceci représente une amélioration de 2,5 % par rapport à l'année précédente et un sommet pour les cinq dernières années. La mise en place du Système de gestion et de prestation des appels a permis à tous ceux qui œuvrent au niveau des appels de mieux déterminer où des améliorations doivent être apportées.

2. Initiative de gestion de la qualité des services de l'assurance-emploi (qualité et exactitude)

Afin de maintenir et d'améliorer la qualité du processus décisionnel, de réduire le taux d'erreurs et de rehausser la qualité générale du service au niveau local, DRHC a lancé l'Initiative de gestion de la qualité des services d'assurance-emploi. Le principal objectif visé par cette initiative est d'établir un cadre d'amélioration constante de la qualité de tous les aspects de la prestation des services d'assurance-emploi. Cette initiative est renforcée par la Politique nationale de gestion de la qualité qui est réexaminée et mise à jour tous les ans. Le contrôle de la qualité et la rétroaction au personnel sont des éléments essentiels de la mise en place de la politique.

De plus, un Comité national de la gestion de la qualité de l'Assurance a été établi pour superviser la mise en œuvre de cette initiative. Chaque région établit et exécute un plan d'action visant à corriger les situations où des améliorations s'imposent. La rétroaction reçue du personnel affecté à la prestation des services est à l'origine des améliorations apportées.

Tous les trois mois, chaque région envoie à l'Administration centrale un rapport exposant en détail les mesures prises pour améliorer les services. Deux fois par année, les coordonnateurs de la qualité dans les régions assistent à des ateliers nationaux où la Politique de gestion de la qualité est revue et mise à jour, et où les solutions à apporter aux problèmes d'amélioration de la qualité sont discutées.

3. Appels visant des décisions en matière d'assurance-emploi

Un des piliers du régime d'assurance-emploi est le droit qu'a un travailleur ou un employeur de porter une décision en appel. DRHC a apporté un certain nombre de changements importants pour simplifier le processus d'appel, y compris l'utilisation du téléphone et de la vidéoconférence.

Le premier palier d'appel est le conseil arbitral (CA), qui est composé de trois personnes. Ces personnes sont choisies parmi des candidats désignés par les organisations syndicales et patronales. L'une d'elles représente les travailleurs, une autre représente les employeurs et la troisième agit à titre de président et est neutre. Toutes ces personnes proviennent de la communauté et n'ont aucun lien avec DRHC. L'audition des appels se fait dans 83 centres d'appel répartis dans toutes les régions du pays. En 2000-2001, les conseils arbitraux ont entendu 31 000 appels, ce qui équivaut à environ 1,2 % de l'ensemble des nouvelles demandes et des demandes de renouvellement. Dans 25 % des cas, les appels ont mené à une modification de la décision du Ministère. Les appels sont généralement entendus dans les 30 jours suivant la date de leur réception.

Le deuxième palier d'appel est celui du juge-arbitre. L'an dernier, les juges-arbitres ont entendu 3 100 appels de décisions rendues par les conseils arbitraux, interjetés dans la très grande majorité des cas (plus de 90 %) par l'appelant. Cela représente une importante réduction du nombre d'appels interjetés devant le juge-arbitre par rapport aux années précédentes, démontrant une plus grande confiance dans les décisions des conseils arbitraux.

Le troisième palier d'appel est la Cour d'appel fédérale (CAF). La Loi n'a aucune portée sur celle-ci, mais les conseils arbitraux et les juges-arbitres sont liés par les décisions de la CAF.

Le système de gestion des appels continue d'être amélioré grâce à une formation approfondie des membres de conseil arbitral, à l'adoption d'une méthode d'évaluation basée sur le modèle du « bilan équilibré » pour augmenter la confiance des appelants, et à la création d'un site Internet facile à consulter où l'on peut trouver de la jurisprudence pertinente en matière d'assurance-emploi.

4. Développement des services d'assurance-emploi sur Internet

Les services d'assurance-emploi sur Internet sont divisés en deux grandes catégories : les services aux employeurs et les services aux particuliers :

Services aux employeurs

Le dispositif de services aux employeurs est une initiative multidimensionnelle visant à simplifier la façon dont les entreprises transmettent l'information sur la rémunération de leurs employés à DRHC. Les deux premiers éléments à l'étude sont la mise au point d'un logiciel de production de relevés d'emploi (RE) sur le Web et la restructuration du Système automatisé de données sur la rémunération.

En 1998, la direction de DRHC a approuvé un projet officiel visant à mettre au point une application d'impression au laser des RE en vue de sa mise en service à l'échelle nationale. En 1999, après la mise en service de cette application, DRHC a examiné la possibilité de profiter de nouveaux développements technologiques pour automatiser davantage le traitement des RE en utilisant la technologie d'Internet et du Web. La mise au point du logiciel de production de RE sur le Web est un projet en plusieurs étapes visant à concevoir et à mettre en place une série d'applications permettant l'exécution au moyen d'Internet de transactions entre le gouvernement et les entreprises. Cela implique la transmission sécurisée au moyen du Web de données sur les RE par les employeurs en utilisant la technologie de l'infrastructure à clés publiques (ICP) qui permet l'authentification, l'encodage et la signature numérique. Cette initiative aura pour effet d'améliorer les services aux entreprises canadiennes, l'administration du Compte d'assurance-emploi et de réduire les coûts administratifs.

D'importantes activités seront entreprises en 2001-2002 pour restructurer le Système automatisé de données sur la rémunération (SADR). Ce système, qui est en place depuis le début des années 1980, permet aux employeurs de fournir à DRHC des données sur la rémunération de leurs employés qui sont utilisées pour déceler et décourager les fraudes à l'égard du Compte d'assurance-emploi. Le système actuel comporte des restrictions, car seuls certains documents de paie peuvent être acceptés. Sa restructuration éliminera les restrictions relatives aux types de document de paye et permettra aux employeurs de fournir leurs données par Internet.

Services aux particuliers

Le projet pilote appelé « Appli-web » a été conçu pour permettre aux gens de remplir leur demande de prestations sur Internet. Ce système a d'abord été mis à l'essai à London (Ontario) en février 2001.

L'expérimentation du projet sera étendue à une localité importante de chaque région durant l'exercice financier 2001-2002. De plus, d'importantes améliorations seront mises en place, y compris l'intégration du Système interactif de recherche des faits (SIRF) et du système Voie de communication protégée. Le SIRF est un système interactif basé sur des règles qui remplacera les annexes et les questionnaires actuellement utilisés pour obtenir des renseignements supplémentaires

auprès des clients. Le système Voie de communication protégée augmente le niveau de sécurité du système Appli-web en permettant à ses usagers d'utiliser un mot de passe en guise de moyen additionnel d'identification.

5. Le Projet de lisibilité (anciennement Projet sur le langage clair et simple)

Le Projet de lisibilité a été conçu durant la réforme de l'assurance-emploi et a débuté par l'établissement d'un partenariat avec le ministère de la Justice au début de 1997. Il vise à modifier le libellé et la présentation de la législation sur l'assurance-emploi afin de la rendre plus accessible et plus facile à comprendre. Ce projet respecte la législation actuelle sur l'assurance-emploi et toutes les règles juridiques applicables, et n'apporte aucun changement important de politique au régime d'assurance-emploi.

Un groupe consultatif a été formé par l'entremise du Commissaire des travailleurs et du Commissaire des employeurs pour inclure nos partenaires du secteur privé, du secteur public, des milieux universitaires, des syndicats et des groupes d'intervention, assurant ainsi un vaste consensus.

Après les phases préliminaires comprenant notamment des recherches intensives, la conception d'une nouvelle structure pour la Loi et des exercices expérimentaux de rédaction, le projet est passé en mode production en septembre 2000 et des employés y ont été affectés à plein temps. La rédaction de la nouvelle version de la *Loi sur l'assurance-emploi* progresse rondement et des consultations ont lieu continuellement concernant la rédaction du texte et l'application d'autres techniques de rédaction en langage simple.

Le dépôt du *projet de loi de l'assurance-emploi* pourrait se faire dès le début de 2003. Le produit qui résultera de cet exercice pourrait servir, à l'avenir, de modèle pour la rédaction de textes de loi au Canada.

6. Services téléphoniques

DRHC continue de permettre aux Canadiens de choisir leur mode d'accès aux services qu'il offre - en personne, par téléphone, au moyen d'Internet, etc. Les demandes de renseignements généraux et les demandes de renseignements sur les paiements sont traitées au moyen de diverses applications du Système de réponse vocale automatisé de l'assurance-emploi. Grâce à 11 centres d'appels établis à divers endroits du pays, les clients peuvent aussi obtenir des services spécialisés en ce qui concerne la présentation de demandes complexes, les renouvellements de demandes et les décisions non discrétionnaires.

Le document « Centres d'appels de DRHC - Vision et projet de plan d'action (2001-2003) » expose le plan d'action visant à positionner les centres d'appels de l'assurance-emploi et des programmes de la sécurité du revenu dans les années à venir. Afin d'aider à faire des centres d'appels des milieux de travail de choix, une stratégie de recrutement et de maintien des effectifs, prévoyant des activités de formation et de développement professionnel ainsi que la conception d'outils pour supporter la prestation des services, sera élaborée. Une plate-forme téléphonique nationale uniforme simplifiera la maintenance des systèmes et la production de rapports.

Les taux d'utilisation du service Télédec (déclaration par téléphone) et du service de dépôt direct ont continué d'augmenter (à 58 % et à 56 % respectivement en 2000-2001). Ceci se traduit par un service plus rapide comparativement à l'usage traditionnel du papier.

7. Formation du personnel

La formation du personnel de l'Assurance conserve un haut degré de priorité et cadre avec les efforts entrepris pour faire de DRHC une organisation favorisant l'apprentissage continu. Une politique nationale de formation sera adoptée en 2001-2002 en vue de l'établissement d'un cadre de formation qui appuiera le Programme de l'assurance dans le contexte de la politique ministérielle en matière de prestation de services.

Les produits de formation théorique pour le personnel affecté au traitement des demandes sont revus et actualisés tous les ans pour assurer l'uniformité des services offerts à nos clients. La nouvelle formation juridique sur le projet de loi C-32[2] a été efficacement donnée par vidéotransmission cette année et a ensuite été incorporée aux produits de formation existants.

La formation pratique du personnel des points de service est une des priorités du Programme de l'assurance. Un cours sur les techniques d'entrevue avec les clients, de recherche de faits et de documentation sera mis à l'essai durant l'été 2001 et cinq séances de formation des formateurs seront offertes avant la fin de l'exercice financier. Une nouvelle version du cours d'argumentation des appels sera envoyée aux administrations régionales à l'été 2001. Enfin, une analyse des besoins de formation entreprise en vue de la mise en place d'un vaste programme d'enseignement de techniques de communication pour tout le personnel affecté au traitement des demandes sera complétée durant le présent exercice financier.

Des produits de formation de diverses formes conçus pour les agents de la Direction d'enquêtes et contrôle (E et C), pour les préposés aux enquêtes administratives ainsi que pour les gens qui gèrent cette fonction ont été soit mis à l'essai soit complétés en 2000-2001. Trois cours de formation en salle ont été expérimentés : un cours sur la gestion des activités d'enquête et de contrôle (qui porte sur le processus de gestion de la qualité, le contrôle des opérations, les rapports et les indicateurs de rendement), un cours sur les techniques d'entrevue s'adressant aux enquêteurs administratifs et un cours sur les stratégies d'investigation s'adressant aux agents d'E et C.

Étant donné l'intérêt croissant porté au dossier du numéro d'assurance sociale (NAS), deux cours de formation ont été conçus pour aider les enquêteurs à mener les enquêtes sur le NAS et sur la fraude d'identité. Ils seront prêts à temps pour être mis à l'essai durant le prochain exercice financier.

Six nouveaux cours de formation sur le Web ont été intégrés au site Intranet d'E et C, étant donné que l'apprentissage à distance est en train de devenir une méthode de formation populaire et efficace.

8. Numéro d'assurance sociale (NAS)

La *Loi sur l'assurance-emploi* comporte des dispositions relatives à l'administration du NAS. Le rôle de DRHC est de traiter les demandes de NAS, de tenir le Registre d'assurance sociale et d'assurer l'intégrité du programme du NAS en faisant enquête sur les cas de fraude ou d'usage abusif.

La nouvelle *Loi sur la protection des renseignements personnels et les documents électroniques* est entrée en vigueur en janvier 2001. Elle aidera à protéger la vie privée des Canadiens et guidera l'utilisation du NAS tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

[2] Le projet de loi C-32 (*Loi d'exécution du budget*) a reçu la sanction royale le 29 juin 2000. Il comportait des modifications à la *Loi sur l'assurance-emploi* visant à mettre en vigueur les améliorations apportées aux prestations parentales. Les parents d'enfants nés ou adoptés le 31 décembre 2000 ou après sont admissibles aux prestations parentales améliorées.

Une campagne d'information a été lancée afin de renseigner le grand public et les employeurs sur la façon d'utiliser le NAS et de le protéger contre la fraude. Par exemple, un certain nombre de brochures et de circulaires ont été produites pour indiquer aux gens la bonne façon d'utiliser leur NAS.

Dans son rapport de 1998 concernant la gestion du NAS, le Vérificateur général a recommandé que des améliorations soient apportées au niveau des activités d'administration de celui-ci. DRHC a donné suite à cette recommandation en apportant diverses améliorations, dont le signalement des comptes de 5,6 millions de NAS en 2000-2001 (en hausse comparativement à 5,4 millions l'année fiscale précédente) qui n'ont pas été utilisés au cours des cinq dernières années.

Le nombre d'enquêtes relatives à des NAS effectuées à la grandeur du pays a doublé depuis 1998-1999. L'adoption d'un nouvel indicateur de rendement, soit le nombre d'enquêtes menées à terme, a aidé à cet égard.

En 2000-2001, DRHC a adopté une approche équilibrée pour augmenter l'intégrité du Registre d'assurance sociale (RAS). Un plan d'action en quatre points a été mis en place : collaborer avec les agences principales de statistiques des provinces pour obtenir l'information de base nécessaire pour maintenir l'intégrité du NAS et prévenir les fraudes, maintenir et améliorer l'intégrité des données du RAS, resserrer les contrôles entourant le processus de traitement des demandes de NAS et augmenter le nombre d'enquêtes à ce sujet, et poursuivre la campagne de sensibilisation du public.

9. Prestation de services de personne à personne

La prestation de services de personne à personne est en constante évolution, puisqu'elle dépend des besoins des citoyens. Afin de jouer un rôle proactif dans cette évolution, une nouvelle approche concernant le service de personne à personne est en cours de développement. Les clients auront accès dès le premier point de contact à de l'information courante adaptée à leurs besoins.

10. Séances d'information en groupe

Les séances d'information collectives auxquelles les clients participent visent à les aider à comprendre leurs droits et leurs obligations, ce qui leur permet de prendre des décisions éclairées relativement à leurs prestations d'assurance-emploi. Elles sont aussi une occasion de les informer des services offerts pour les aider à se trouver un nouvel emploi.

Toutes les administrations régionales ont pris des engagements concernant l'organisation de séances d'information collectives dans les Centres de ressources humaines du Canada (CRHC) de leur région. Afin de les aider dans cette démarche, des gens de l'Administration centrale se sont rendus dans des CRHC de diverses localités du pays pour faire une évaluation des séances données, faire part de leurs observations aux responsables et recommander d'autres améliorations au besoin.

Un questionnaire complété par les clients ayant assisté à des séances d'information collectives a été utilisé afin d'en déterminer l'efficacité. Les résultats de ce sondage révèlent que, partout au pays, les clients trouvent ces séances particulièrement utiles, instructives et profitables.

11. Économies découlant des activités d'enquête et de contrôle

En 2000-2001, les activités de la Direction d'enquêtes et contrôle ont plutôt porté sur les activités de prévention et de dissuasion. Il en est résulté une légère diminution des économies au

Compte d'assurance-emploi, qui sont passées de 573 millions de dollars en 1999-2000 à 553 millions de dollars en 2000-2001. Cela représente une économie de 9,23 dollars pour chaque dollar consacré à ces activités. Ces économies proviennent du recouvrement de sommes versées en trop (181,5 millions de dollars), de l'imposition de pénalités administratives (98,9 millions de dollars) et de la valeur des prestations non payées (272,7 millions de dollars).

12. Rémunération non déclarée

Tel que rapporté l'an dernier, la Commission de l'assurance-emploi du Canada a adopté en décembre 1999 un nouveau règlement visant à mettre fin à la pratique consistant à affecter la rémunération non déclarée à une semaine civile durant laquelle le prestataire n'avait pas travaillé et n'avait touché aucune rémunération. Comme prévu, cela a permis d'appliquer correctement la rémunération et de la déduire des prestations pour la période précise durant laquelle elle avait été gagnée.

Toutefois, les contrôles effectués régulièrement ont révélé que, malgré la modification de la réglementation, il restait encore un nombre important de cas où l'application des règles concernant la rémunération non déclarée créait des injustices. Plus précisément, l'application des règles entraînait l'établissement de trop-payés quand il y avait une rémunération non déclarée dans certaines semaines d'une période d'emploi et que les règles exigeaient que la rémunération soit répartie sur toute la période. Une analyse de ce problème a indiqué que celui-ci pourrait être résolu en abrogeant le règlement applicable (article 15). Le Comité permanent du développement des ressources humaines a également recommandé ce changement[3].

13. Régions économiques de l'assurance-emploi

Dans le cadre du régime d'assurance-emploi, les normes variables d'admissibilité et l'admissibilité à des prestations dépendent du taux de chômage applicable à la région économique concernée. Les régions économiques sont établies en vertu de la législation sur l'assurance-emploi. Le *Règlement sur l'assurance-emploi* exige qu'elles soient revues au moins tous les cinq ans.

Tel que rapporté l'an dernier, le Ministère a effectué son réexamen quinquennal des régions économiques de l'assurance-emploi en 1999-2000. À la suite de cette revue, les règlements modifiés ont été adoptés en deux phases, soit en juillet et en septembre 2000. Des mesures transitoires ont été prises dans deux des nouvelles régions pour y appliquer progressivement les changements sur une période de trois ans afin de donner aux gens le temps de s'y adapter. DRHC utilise une formule qui fait la moyenne entre le taux de chômage dans la région Bas-Saint-Laurent–Côte-Nord et le taux de chômage dans la région Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine et entre le taux de chômage dans la région Madawaska-Charlotte et le taux de chômage dans la région Restigouche-Albert. Ces mesures s'appliquaient aux demandes traitées en date du 17 septembre 2000. Des mesures d'aide à l'emploi ont aussi été mises en place au profit des gens de ces régions qui avaient besoin d'aide en raison de la non-rétroactivité des changements apportés au Règlement.

14. 60e anniversaire du régime d'assurance-emploi / assurance-chômage

L'an 2000 a marqué le 60e anniversaire du régime canadien d'assurance-chômage. Le premier projet de loi sur l'assurance-chômage a

[3] L'article a été officiellement abrogé le 12 août 2001, ce qui fait que la rémunération non déclarée est de nouveau traitée comme elle l'était avant 1996.

été adopté en 1940 et les premières cotisations ont été prélevées en 1941. Le régime d'assurance-chômage, qu'on appelle maintenant le régime d'assurance-emploi, a évolué au fil des ans de façon à répondre aux nouvelles réalités économiques et aux changements survenus sur le marché du travail au Canada. De nouveaux types de prestations ont été ajoutés et le programme et ses règles ont été maintes fois actualisés, mais le régime est toujours demeuré fidèle à ses objectifs, qui sont d'assurer un soutien du revenu aux travailleurs durant les périodes où ils se trouvent en chômage, et de réintégrer aussi rapidement que possible au marché du travail les Canadiens qui ont perdu leur emploi.

II. STRUCTURE DE FINANCEMENT

1. Paiement de cotisations dès le premier dollar

En 1997, une nouvelle méthode a été adoptée pour le calcul des cotisations. Les employeurs et les travailleurs paient maintenant des cotisations à partir du premier dollar de rémunération jusqu'à concurrence de 39 000 $ par année. Ce système étend la couverture du régime à tous les travailleurs et est plus simple à administrer que le précédent puisque ce dernier demandait l'utilisation d'un montant hebdomadaire minimal et maximal pour calculer la rémunération assurable. L'abolition du minimum hebdomadaire comme critère d'admissibilité a aussi eu pour effet d'étendre la couverture du régime aux travailleurs ayant de faibles revenus. En outre, l'utilisation du maximum annuel de rémunération au lieu du maximum hebdomadaire a permis de mieux faire correspondre les contributions des travailleurs ayant à peu près la même rémunération annuelle, mais des régimes de travail différents (p. ex., les travailleurs saisonniers).

2. Remboursement des cotisations

Afin de réduire les effets de l'assujettissement dès le premier dollar sur les salariés à faible revenu, les cotisations des personnes qui ont touché une rémunération assurable de 2 000 $ ou moins pendant l'année leur sont remboursées dans le cadre du régime d'assurance-emploi.

En 1999, 886 147 personnes ont reçu un remboursement de leurs cotisations, soit 5,7 % de plus qu'en 1998. Le montant des remboursements s'est chiffré à 20 millions de dollars. Même si cela représente une diminution de 12,1 % par rapport à 1998, cette baisse est attribuable en partie à la réduction du taux de cotisation, qui est passé de 2,70 $ à 2,55 $. Des personnes qui ont reçu un remboursement, 56 % étaient des femmes et 40 %, des jeunes.

3. Programmes pour l'embauche de nouveaux / de jeunes travailleurs[4]

Le Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs était une initiative de deux ans visant à faire bénéficier d'un allègement transitoire de cotisations les petites entreprises dont les cotisations d'assurance-emploi avaient augmenté en 1997 et en 1998. En vertu de ce programme, les petites entreprises dont les cotisations d'employeur ne dépassaient pas 60 000 $ en 1996 pouvaient avoir droit à une aide financière de 10 000 $ pour chacune des deux années. Les entreprises pouvaient se faire rembourser en totalité en 1997, et dans une proportion de 25 % en 1998, toute augmentation de leurs cotisations dépassant de plus de 250 $ le montant de leur contribution en 1996. Les entreprises auxquelles ce programme devait profiter étaient celles qui embauchaient de nouveaux employés et celles qui avaient des employés à

[4] Pour une description plus détaillée du Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs et du Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs, voir l'annexe 5.1 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 1999*.

temps partiel qui payaient des cotisations d'assurance-emploi pour la première fois, après l'adoption de la pratique de prélèvement des cotisations dès le premier dollar de rémunération.

Les entreprises admissibles au Programme pour l'embauche de nouveaux travailleurs avaient jusqu'à trois ans pour réclamer leurs remboursements. Selon les fichiers d'impôt de 1997, la somme approximative des remboursements de cotisations pour la première année du programme a été de 275 millions de dollars, remboursés à 177 000 employeurs. Étant donné que le nombre d'employeurs ayant droit à un remboursement de cotisations était estimé à 336 000, le taux de participation a donc été de près de 53 %. D'après les fichiers d'impôt de 1998, pour la seconde année du programme, la somme des cotisations remboursées a été approximativement de 105 millions de dollars, remboursés à environ 156 000 employeurs.

En 1999, un programme de deux ans appelé Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs[5] débutait. Ce programme accordait un allègement de cotisations aux employeurs qui avaient embauché plus de jeunes en 1999 et en 2000. Tous les employeurs (pas seulement les petites entreprises) qui avaient embauché des jeunes de 18 à 24 ans durant cette période étaient admissibles à un allègement de cotisations. Grâce à ce programme, la somme des cotisations d'assurance-emploi que les employeurs payaient pour de jeunes travailleurs n'a pas dépassé le montant qu'ils payaient en 1998. Il n'y avait pas de montant maximal pour cette aide.

Selon les données préliminaires des fichiers d'impôt de 1999 et de 2000, la somme approximative des cotisations d'assurance-emploi remboursées pour la première année de ce programme a été d'environ 184 millions de dollars, remboursés à 294 000 employeurs. Pour la deuxième année du programme, la somme des cotisations remboursées a été d'environ 239 millions de dollars et ces remboursements sont allés à 296 000 employeurs. La croissance de l'emploi chez les jeunes, signalée dans les rapports de 1999 et de 2000, explique en partie l'importance des sommes remboursées, tout comme la décision d'adopter une approche proactive qui faisait en sorte que les employeurs recevraient leur remboursement sans avoir à attendre qu'on ait reçu leur demande.

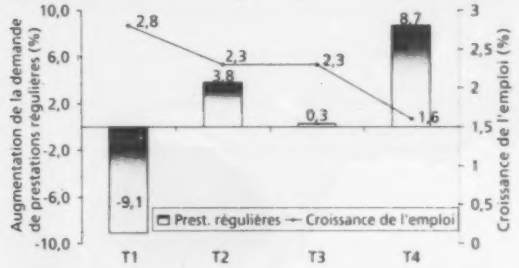
[5] Tous les employeurs peuvent participer à ce programme. L'information à son sujet est disponible aux bureaux de l'Agence des douanes et du revenu du Canada et sur Internet à l'adresse http://www.ccra-adrc.gc.ca (formulaires et publications).

Le présent chapitre intègre l'analyse de l'impact de l'assurance-emploi sur le marché du travail, les particuliers et les collectivités. Il synthétise les constatations des chapitres précédents en plus d'examiner dans quelle mesure des économies sont réalisées.

I. APERÇU

Tout au long du présent rapport, on a souligné que, malgré le ralentissement de la croissance depuis la dernière période de référence, l'économie canadienne et le marché du travail ont connu une performance généralement bonne en 2000-2001. Toutefois, il convient de noter que la croissance n'a pas été uniforme durant la période visée (voir le graphique 1). De façon plus particulière, le quatrième trimestre se caractérise par un ralentissement économique découlant d'une baisse de la demande des produits de consommation aux États-Unis.

Graphique 1 : Croissance de l'emploi versus augmentation de la demande de prestations régulières en 2000-2001



Comme l'illustre également le graphique 1, il y a eu une hausse considérable de nouvelles demandes d'assurance-emploi au cours de la période de référence. Après une baisse significative (-9,1 %) lors du premier trimestre, les nouvelles demandes ont commencé à se faire plus nombreuses au cours des deuxième et troisième trimestres (3,8 % et 0,3 % respectivement), pour terminer par un bond lors du dernier trimestre de 2000-2001 (8,7 %), amenant une augmentation globale d'environ 0,8 % ou 10 700 nouvelles demandes d'assurance-emploi comparativement à 1999-2000.

Malgré la faible performance de l'économie et du marché du travail dans le dernier trimestre de la période de référence, le montant total des prestations versées a diminué de 1,0 % pour atteindre 9,3 milliards de dollars, avec une baisse de 2,7 % des prestations régulières versées et une hausse respective de 8,6 % et 5,2 % des prestations de pêcheur et des prestations spéciales. Cette diminution est attribuable au fait que la majorité des nouvelles demandes sont survenues au dernier trimestre de 2000-2001 et, par conséquent, la plus grande partie des prestations liées à ces demandes n'ont été versées qu'en 2001-2002. Dans le même ordre d'idées, le taux de participation aux PEMS durant 2000-2001 est demeuré relativement stable malgré le ralentissement économique. Cette situation peut s'expliquer par le décalage entre le moment où un client tombe en chômage et celui où il demande de l'aide à l'emploi au titre de la partie II et aussi parce que ce ne sont pas tous les clients qui demandent de l'aide.

L'analyse du chapitre 1 a également mis en lumière le rôle important de l'éducation dans les résultats du marché du travail, particulièrement en période de ralentissement économique. De façon générale, les données de l'Enquête sur la population active indiquent que les travailleurs peu scolarisés sont plus nombreux à se retrouver sans emploi que ceux qui ont suivi des études plus poussées. L'écart devient encore plus important lorsque l'activité économique connaît un ralentissement. Dans un tel contexte, les gens moins scolarisés sont plus susceptibles de perdre leur emploi. En fait,

on a constaté une baisse abrupte dans l'emploi des personnes n'ayant pas terminé leur secondaire, et un fléchissement dans la croissance de l'emploi chez les diplômés du secondaire lors du troisième trimestre de 2000-2001, soit la période avant que le ralentissement économique ne soit mesuré par les indicateurs comme le taux de chômage. Toutefois, malgré des conditions économiques changeantes, la croissance de l'emploi s'est poursuivie tout au long de la période de référence pour les gens ayant réalisé des études postsecondaires.

II. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES PARTICULIERS

1. Soutenir les travailleurs et leur famille

L'assurance-emploi est un régime important pour les travailleurs canadiens et leur famille, même lorsque l'économie est forte comme ce fut le cas au cours des trois premiers trimestres de 2000-2001. Selon les calculs, même en période de croissance économique continue, les Canadiens ont présenté environ 1,1 million de nouvelles demandes de prestations régulières, tandis que le nombre total de nouvelles demandes a atteint 1,8 million. Environ un demi-million de personnes ont eu accès à des mesures actives financées par l'assurance-emploi pour les aider à réintégrer le marché du travail en 2000-2001.

L'analyse démontre que le régime d'assurance-emploi tient compte des conditions variables du marché du travail dans différentes régions au moyen des normes variables d'admissibilité (NVA). Les NVA ont permis de favoriser un accès similaire à l'assurance-emploi dans toutes les régions malgré des écarts dans les taux de chômage et les conditions locales du marché du travail. Une analyse de la couverture indique que 88 % des Canadiens occupant un travail salarié auraient pu avoir accès à des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi en décembre 1998. Selon l'Enquête sur la population active, plus de 84 % des Canadiens occupaient un travail salarié en 2000-2001.

Près de 11 % de tous les prestataires d'assurance-emploi ont reçu des prestations hebdomadaires plus élevées grâce au supplément familial. Cette mesure ayant atteint sa pleine maturité en 2000, les suppléments hebdomadaires moyens des prestations d'assurance-emploi se sont élevés à 44 $ en 2000-2001. Toutefois, les gains d'emploi accrus lors des dernières périodes de référence ont réduit le recours au supplément familial étant donné que davantage de familles enregistraient des revenus annuels supérieurs à 25 921 $. En 2000-2001, le nombre de demandes de prestations incluant le supplément familial a chuté de 4,1 %, et le total des paiements a diminué de 2,3 %, par rapport à la période de référence précédente.

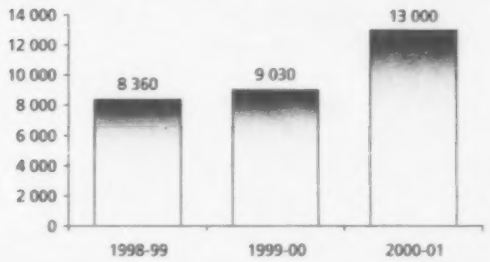
L'analyse du chapitre 2 indique également que 53,9 % des prestataires réguliers (744 090) avaient déclaré en 1999-2000 qu'ils travaillaient tout en touchant des prestations d'assurance-emploi[1]. Selon une analyse plus poussée, il y a une concentration de demandes autour du seuil de 25 % des prestations, jusqu'à un maximum de 50 $, et les prestataires fréquents sont beaucoup moins susceptibles de travailler pendant qu'ils touchent des prestations que les personnes qui effectuent une première demande, ou les prestataires occasionnels. Il faudra analyser plus en profondeur cette disposition.

En plus de soutenir les Canadiens qui se retrouvent temporairement sans emploi, l'assurance-emploi joue également un rôle important en aidant les travailleurs à équilibrer

[1] Les données sur les personnes qui travaillent tout en touchant des prestations sont reportées d'une année afin de s'assurer que les demandes sont complètes.

leurs responsabilités familiales et professionnelles. Afin de compenser la perte de revenu des parents qui quittent leur travail pour prendre soin d'un nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, le gouvernement a modifié les dispositions relatives à l'admissibilité aux prestations parentales et à leur durée. Les modifications sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000. Comme elles n'ont été en place que pour le dernier trimestre de 2000-2001, il est trop tôt pour tirer des conclusions fermes. Toutefois, selon les analyses, les demandes de prestations parentales (parents biologiques ou adoptifs) se sont accrues de 5,2 % soit, la première année où ce type de demandes dépasse celui des demandes de maternité. De plus, les demandes de prestations parentales présentées par des hommes se sont accrues de 44 % (voir graphique 2); les nouvelles mesures seraient donc suffisamment souples pour permettre à davantage de pères de prendre congé de leur emploi pour s'occuper de leur nouveau-né. Toutefois, il sera nécessaire d'approfondir l'analyse pour mieux évaluer la durabilité de ces répercussions.

Graphique 2 : Recours aux prestations parentales par des pères biologiques



Les demandes de prestations de maladie ont connu une hausse pour la troisième période de référence de suite. L'analyse réalisée à partir des données administratives de l'assurance-emploi et de l'Enquête sur la population active indique que les changements en profondeur survenus sur le marché du travail expliquent la majeure partie de cette hausse. Les deux tiers de l'augmentation des demandes de prestations de maladie depuis la réforme de l'assurance-emploi sont attribuables à une combinaison de la croissance du travail salarié, du vieillissement de la population active et de la volatilité d'une année à l'autre. Le tiers restant est dû à l'augmentation des demandes de prestations régulières mixtes et de maternité/parentales mixtes.

2. Femmes et hommes

Dans les rapports antérieurs, on a souligné que les modes différents de participation au marché du travail des hommes et des femmes avaient une influence sur l'utilisation qu'ils font de l'assurance-emploi. Cette année ne fait pas exception à la règle. Le nombre de demandes de prestations régulières établies par des femmes a diminué de 2,5 %, tandis que celui des hommes s'est accru de 3,1 % en 2000-2001. Ce fléchissement dans les demandes de prestations des femmes témoigne de la croissance plus marquée du secteur des services, où leur représentation tend à être plus élevée que dans le secteur des produits. Les hommes ont été particulièrement touchés par le ralentissement de l'industrie manufacturière, qui était le facteur clé derrière l'augmentation considérable de demandes de prestations régulières lors du quatrième trimestre. Dans l'ensemble, les nouvelles demandes des hommes travaillant dans le secteur manufacturier se sont accrues de 19,7 % à l'échelle nationale et de 51,1 % en Ontario, où se retrouvent près de la moitié du total des hommes travaillant dans cette industrie. De plus, au quatrième trimestre, les nouvelles demandes établies par des hommes travaillant dans ce secteur en Ontario ont plus que doublé par rapport à l'année précédente. Il faut noter que 1999-2000 fut une année exceptionnellement vigoureuse pour le secteur des produits en général et l'industrie manufacturière en particulier. Par conséquent, l'ampleur de l'augmentation du nombre de

demandes au cours de 2000-2001 par rapport à 1999-2000 semble exagérée en raison du fait que les demandes régulières n'avaient jamais atteint un niveau aussi bas qu'en 1999-2000.

Les demandes de prestations spéciales se sont accrues de 6,0 % par rapport à la période de référence précédente, les femmes composaient les trois quarts de ce groupe de demandeurs. Les récentes modifications apportées, qui réduisaient de 700 à 600 le nombre d'heures requises pour avoir droit à des prestations spéciales, signifiaient que les travailleurs à temps partiel, dont la majorité est composée de femmes, ont maintenant droit à des prestations spéciales en accumulant seulement 12 heures de travail par semaine au cours d'une année. De plus, à compter de l'année d'imposition 2000, les prestations spéciales ne sont plus visées par la disposition sur le remboursement des prestations. Il est trop tôt pour évaluer l'incidence de ce changement puisque cette disposition est administrée par l'intermédiaire du système fiscal et que les plus récentes données dont on dispose remontent à l'année d'imposition 1999. Le régime d'assurance-emploi permet également aux employeurs de verser un supplément aux prestations spéciales.

Pour assouplir le régime et mieux répondre aux réalités des ménages dont les deux conjoints travaillent, on a prolongé la durée du congé parental et éliminé le second délai de carence dans le cas où les parents choisissent de partager le congé parental. Des données préliminaires suggèrent une augmentation substantielle (62,6 %) de la participation des hommes au congé parental lors du quatrième trimestre de 2000-2001, au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. En outre, les dispositions relatives aux personnes qui réintègrent le marché du travail ont fait l'objet de modifications de manière à ce que les parents qui quittent la population active pour prendre soin de jeunes enfants soient assujettis aux mêmes critères d'admissibilité que les autres prestataires de leur région au moment de réintégrer la population active.

Les femmes sont les premières bénéficiaires des dispositions visant les prestataires à faible revenu. Près des deux tiers des paiements liés au supplément familial sont versés aux femmes, en dépit du fait qu'elles présentent moins de la moitié des demandes de prestations d'assurance-emploi. Les femmes ont également profité davantage que les hommes de la disposition relative aux petites semaines puisqu'elles ont présenté plus de 59 % de toutes les demandes comportant des petites semaines de travail et, parmi les travailleurs dans la force de l'âge, 62,4 % des demandes comportant des petites semaines. Les femmes représentaient également 56 % de tous les bénéficiaires du remboursement de cotisations.

3. Jeunes et travailleurs âgés

Le chapitre 1 mentionnait que les jeunes ont continué à profiter d'une croissance de l'emploi vigoureuse (3,6 %), comme ce fut le cas dans les rapports de contrôle et d'évaluation des deux exercices précédents. Toutefois, en raison de la baisse des niveaux d'emploi des jeunes au cours des troisième et quatrième trimestres de 2000-2001, le nombre de demandes présentées par ces derniers lors du quatrième trimestre a augmenté de 7,3 % par rapport à l'exercice précédent. Les jeunes constituent généralement l'un des premiers groupes à subir les contrecoups d'un ralentissement économique.

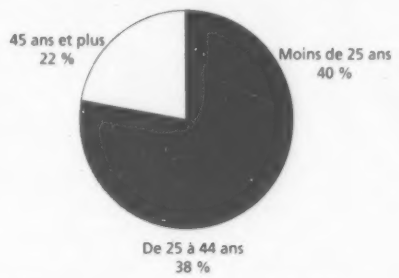
Néanmoins, près des deux tiers des emplois créés pour les jeunes en 2000-2001 étaient des emplois à temps plein. Bien que cette donnée soit inférieure à celle de l'année précédente où plus de 86 % des nouveaux emplois pour cette tranche de la population étaient à temps plein, elle témoigne de la vigueur du marché de l'emploi pour les jeunes, principalement au

cours de la première moitié de la période de référence. Il faut prendre note toutefois que bon nombre de jeunes choisissent de travailler à temps partiel parce qu'ils vont à l'école.

Les critères d'admissibilité plus stricts imposés aux nouveaux venus sur le marché du travail constituent un élément de l'assurance-emploi qui a une incidence sur les jeunes. Ces règles ont été conçues pour faire en sorte que les travailleurs, particulièrement les nouveaux travailleurs, participent de manière soutenue à la population active avant de toucher des prestations d'assurance-emploi. Dans les rapports antérieurs, on a mentionné que cet élément du régime donnait les résultats escomptés. Les résultats d'une récente étude de DRHC effectuée à partir des données issues de l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi nous en offrent la confirmation en indiquant que la proportion de nouveaux venus et de personnes qui réintègrent le marché du travail, qui ont accumulé entre 910 et 1 050 heures, est passée de 37,6 % avant la réforme à 55,7 % en 1997-1998. En outre, le chapitre 2 révèle que la probabilité de présenter une demande de prestations pour les nouveaux venus et les personnes qui réintègrent le marché du travail n'a pas changé depuis la réforme de l'assurance-emploi.

Le chapitre 4 a mis en lumière certaines caractéristiques clés de l'assurance-emploi qui ont une incidence sur les jeunes, en particulier le remboursement des cotisations et le Programme fédéral pour l'embauche de jeunes travailleurs, en vertu duquel les employeurs qui ont embauché plus de jeunes en 1999 et 2000 ont eu droit à une réduction de leurs cotisations d'assurance-emploi. En 1999, on a remboursé à plus de 900 000 cotisants à faible revenu quelque 20 millions de dollars en cotisations. Les jeunes représentaient 40 % des bénéficiaires de ces remboursements (voir graphique 3).

Graphique 3 : Personnes ayant bénéficié d'un remboursement de cotisations



Le taux de croissance de l'emploi des travailleurs âgés s'est maintenu à un niveau plus élevé que la moyenne (3,8 %). Cependant, ce taux de croissance a diminué du début à la fin de la période visée par le rapport. Au cours du premier trimestre, le taux de croissance de l'emploi des travailleurs âgés était de 5,7 %. Il a chuté à 1,7 % au quatrième trimestre. Ces données sont significatives puisque les travailleurs âgés qui perdent leur emploi en période de ralentissement économique sont plus susceptibles que les autres travailleurs de connaître une période de chômage prolongée.

Au cours de la période visée par le rapport, la courbe des demandes présentées par les travailleurs âgés reflétait celle du taux de croissance de l'emploi, le nombre de demandes diminuant de 7,0 % durant le premier trimestre et augmentant de 14,5 % durant le dernier trimestre de 2000-2001. Les travailleurs âgés ayant connu de longues périodes de travail assurable ont été particulièrement touchés. Le nombre de demandes présentées par ce groupe a en effet augmenté de 12,8 %, alors qu'il n'a augmenté que de 2,1 % chez les travailleurs n'ayant occupé un emploi assurable que durant une courte période et de 0,4 % chez ceux qui ont occupé un emploi assurable de durée moyenne.

4. Prestataires fréquents

Les prestataires fréquents ont représenté environ 37,3 % de toutes les demandes de prestations régulières et de pêcheur en 2000-2001, ce qui constitue une légère baisse par rapport au taux de 39,3 % obtenu en 1999-2000. La proportion de prestations versées aux prestataires fréquents est demeurée relativement stable, soit près de 40,0 %, depuis l'avènement de la réforme.

Contrairement aux rapports précédents, où la baisse du nombre de demandes fréquentes s'expliquait en majeure partie par une diminution du nombre de prestataires fréquents non saisonniers, le fléchissement observé en 2000-2001 était plus également réparti entre les travailleurs non saisonniers (5,6 %) et les travailleurs saisonniers (3,7 %). On peut expliquer ce phénomène par le fait que la conjoncture économique a une incidence beaucoup plus marquée sur le travail non saisonnier que saisonnier. Par conséquent, le ralentissement de l'économie en 2000-2001 a eu des répercussions beaucoup plus grandes sur les perspectives d'emploi des prestataires fréquents non saisonniers.

5. Pêcheurs

Bien que les prestations de pêcheur représentent une portion relativement petite du régime d'assurance-emploi, les prestations d'assurance-emploi jouent un rôle de stabilisation important dans les collectivités de pêche. Le total des demandes de prestations de pêcheur s'est accru de 11 %, le total des prestations versées a augmenté de 8,6 % et les prestations hebdomadaires moyennes ont connu une hausse de 3,0 % en 2000-2001. Les demandes de prestations de pêcheur établies par des hommes ont grimpé de 8,8 %, et celles des femmes de 25,0 % en 2000-2001. Il faut noter que l'on compte, en termes absolus, seulement 862 demandes de plus de la part des femmes, malgré le fait que le pourcentage de leurs demandes de prestations de pêcheur ait fait un bond.

Le calcul des prestations de pêcheur diffère de celui des autres prestations de l'assurance-emploi, car ces prestations sont liées aux fluctuations de la valeur des ressources capturées. Par conséquent, l'admissibilité des pêcheurs repose sur les gains assurés plutôt que sur les heures de travail assurées, comme c'est le cas pour les autres prestataires de l'assurance-emploi. Les résultats pour 2000-2001 continuent d'indiquer que la quasi-totalité des personnes qui ont présenté une demande de prestations de pêcheur avaient plus de gains assurables que le minimum requis pour être admissible aux prestations et que près de 80 % des pêcheurs qui deviennent admissibles ont le double du montant requis à cette fin. Ces résultats indiquent que les conditions d'admissibilité ne sont peut-être pas assez exigeantes compte tenu des niveaux de revenu globaux dans le secteur de la pêche.

6. Couverture

DRHC continue à utiliser un éventail de mesures pour déterminer l'admissibilité aux prestations du revenu de l'assurance-emploi. L'analyse qui porte expressément sur l'efficacité de l'assurance-emploi comme moyen d'assurer la protection de la population en emploi indique que 88 % des travailleurs salariés auraient répondu aux critères d'admissibilité et touché des prestations d'assurance-emploi s'ils avaient perdu leur emploi en décembre 1998. En outre, les normes variables d'admissibilité permettent une couverture comparable dans tout le pays, même dans les régions à chômage élevé.

Une nouvelle analyse de la population occupant un emploi démontre que l'admissibilité était élevée tant pour les hommes que pour les femmes. Les données

démontrent que l'accessibilité est comparable pour des formules de travail similaires.

L'Enquête sur la couverture de la population par l'assurance-emploi offre une analyse des personnes sans emploi ciblées par le régime d'assurance-emploi. L'Enquête indique que le régime offre un degré élevé d'efficacité, car 83,2 % de ceux pour qui le programme a été conçu sont admissibles à des prestations. En outre, les résultats de l'Enquête ont indiqué que la différence d'admissibilité entre hommes et femmes s'est beaucoup atténuée, de 7,4 points de pourcentage en 1999 à 2,4 points de pourcentage en 2000, en raison de la proportion grandissante de femmes travaillant à temps plein. Entre 1999 et 2000, le nombre de femmes adultes travaillant à temps plein s'est accru de 3,8 % alors que la proportion de celles occupant un emploi à temps partiel a diminué de 1,0 %. Ces données se comparent aux augmentations respectives de 2,2 % et 2,1 % enregistrées pour les hommes adultes. Ceux qui ne sont pas admissibles n'avaient pas accumulé suffisamment d'heures.

Le ratio prestataires-chômeurs, un moyen couramment cité pour mesurer la couverture de la population au chômage, est demeuré stable à 45 %. Ce ratio est considérablement plus bas que les autres mesures parce que de portée plus vaste. Il inclut l'ensemble des chômeurs, notamment ceux qui ont volontairement quitté leur emploi, ceux qui n'ont pas travaillé au cours des 12 derniers mois et ceux qui étaient auparavant travailleurs autonomes. Par conséquent, l'axe de ce ratio est beaucoup plus large que la population cible de l'assurance-emploi.

Bien que l'Enquête canadienne par panel sur l'interruption d'emploi ne fournisse pas cette année de nouvelles données au sujet du lien entre le taux d'épuisement des prestations d'assurance-emploi et les demandes d'aide sociale, les taux de couverture accrus combinés aux taux d'épuisement moindres ainsi que la stabilité de la proportion des prestations utilisées suggèrent que le taux de demandes d'aide sociale provenant de prestataires de l'assurance-emploi ayant épuisé leurs prestations n'a pas augmenté.

Il importe de souligner que l'assurance-emploi ne fait pas qu'accorder des prestations de revenu. Tel que mentionné au chapitre 3, bon nombre de prestataires participent également aux PEMS. En outre, beaucoup de Canadiens non admissibles aux prestations de revenu reçoivent néanmoins de l'aide pour trouver et conserver un emploi au moyen de diverses mesures de soutien. Il vaut également la peine de souligner qu'une grande quantité de Canadiens accèdent à de l'information sur les emplois et le marché du travail par l'entremise des bureaux locaux de DRHC et les sites Internet.

7. Prestations d'emploi et mesures de soutien (PEMS)

Les PEMS ont été conçues pour adapter les mesures actives d'emploi aux conditions du marché du travail local. Par conséquent, les interventions peuvent être à court ou à long terme, selon les besoins de chaque client. Depuis l'adoption des PEMS en 1996, les interventions à long terme comptent pour un pourcentage de moins en moins élevé du total des interventions. Le marché du travail est en effet vigoureux depuis la réforme de l'assurance-emploi et en présence de conditions favorables, des interventions à court terme sont souvent préférables pour aider les gens à réintégrer rapidement le marché du travail. Comme l'indique toutefois le chapitre 3, les conditions du marché du travail ne constituent qu'un facteur parmi d'autres qui influent sur les interventions à long terme. Les besoins du travailleur et de l'employeur ainsi que le niveau de compétences de la population active locale sont également pris en considération au moment de déterminer l'intervention la plus appropriée.

Les faits présentés au chapitre 3 démontrent l'efficacité des PEMS à court terme. En 2000-2001, les PEMS et programmes similaires exécutés par les provinces/territoires ont aidé 206 004 personnes à retourner au travail, ce qui a permis des économies de 730,4 millions de dollars en prestations non payées.

En ce qui a trait à la participation des groupes désignés, les résultats de cette période de référence indiquent que tous les groupes ont légèrement accru leur représentation aux PEMS. Les résultats relatifs aux peuples autochtones sont intéressants. De concert avec DRHC, les signataires d'ententes de développement des ressources humaines autochtones ont administré des PEMS qui ont engendré une augmentation de 9,0 % des retours au travail chez les clients autochtones, tandis que les prestations non versées ont connu une hausse de 13,7 % pour s'établir à 8,8 millions de dollars en 2000-2001. Cette augmentation du retour au travail chez les peuples autochtones, et la hausse des prestations non payées qui en résulte, sont attribuables à une meilleure compréhension des programmes de la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones et à l'exécution de services par le réseau de prestation de services de DRHC et des organisations autochtones concernées.

III. L'ASSURANCE-EMPLOI ET LES COLLECTIVITÉS

Dans le cadre du projet axé sur les perspectives communautaires[2], on a étudié l'impact de l'assurance-emploi sur 14 collectivités représentatives dans les trois premiers rapports de contrôle et d'évaluation. Dans le rapport 2000, alors que la mise en œuvre de l'assurance-emploi était complète, l'analyse a été modifiée pour la concentrer sur la façon dont le régime répond à la conjoncture économique et aux conditions du marché du travail local dans chacune des 14 collectivités. Dans le présent rapport, l'analyse est améliorée par l'ajout d'une description socioéconomique de chacune des collectivités dans le contexte de l'assurance-emploi (voir l'annexe 4 où apparaissent les profils communautaires individuels).

De façon générale, les conditions positives du marché du travail ont mené à une diminution du nombre de prestataires d'assurance-emploi dans les 14 collectivités représentatives. De plus, la croissance continue dans les emplois à temps plein et à l'année a mené à une baisse du nombre de prestataires fréquents dans la plupart des collectivités. Néanmoins, les collectivités qui dépendent des industries saisonnières continuent à expérimenter des niveaux élevés de chômage et de prestataires fréquents. Le nombre de prestataires fréquents continue à être élevé dans les collectivités fondées sur les ressources ainsi que dans les petites collectivités industrielles.

On a observé plusieurs tendances sociales et économiques importantes en 2000-2001. À titre d'exemple, la diversification de la base économique de Prince Albert a réussi à réduire l'utilisation de l'assurance-emploi. Dans le même ordre d'idées, les réductions des demandes de prestations d'assurance-emploi ont été particulièrement fortes dans les collectivités ouvrières telles que Saint-Boniface et Surrey, étant donné que la croissance dans les centres urbains avoisinants a engendré une croissance dérivée dans ces collectivités, particulièrement au sein de l'industrie du commerce de détail et des industries de ventes et de services. Les prix de l'énergie à la hausse ont favorisé un marché du travail particulièrement vigoureux dans Calgary-centre et une baisse conséquente du recours à l'assurance-emploi. Enfin, conformément aux

[2] Pour plus de renseignements sur le projet de perspectives communautaires, voir le chapitre 4 du *Rapport de contrôle et d'évaluation 1999*.

Les 14 collectivités de l'assurance-emploi

constatations faites à l'échelle nationale, il y a une forte corrélation entre la moyenne nationale de scolarisation et les niveaux d'emplois. Les collectivités affichant des niveaux élevés de scolarisation ont moins recours à l'assurance-emploi.

L'analyse communautaire démontre la souplesse du régime d'assurance-emploi et le caractère adéquat des périodes d'admissibilité malgré les différentes réalités économiques à l'échelle du pays. Elle met également en lumière son rôle de stabilisation du revenu.

L'assurance-emploi est un régime conçu pour répondre rapidement et automatiquement aux changements qui surviennent dans les marchés du travail locaux grâce à des critères d'admissibilité réduits et à une durée accrue des prestations lorsque le taux de chômage augmente. Bien que la plupart des collectivités aient eu des économies et des marchés du travail relativement vigoureux en 2000-2001, la situation de Miramichi illustre bien l'efficacité des normes variables d'admissibilité. Le taux de chômage à cet endroit s'est accru de 1,4 point de pourcentage en 2000-2001. En réponse, les normes variables d'admissibilité ont diminué pour passer de 426 à 420 heures et l'admissibilité s'est accrue de 2,4 semaines.

Dans le même ordre d'idées, on a constaté que la période de prestations était de durée suffisante dans les 14 collectivités en raison du fait que, même dans les régions à taux de chômage élevé, les prestataires n'utilisaient que 70 % de leur période d'admissibilité. À Clarenville, par exemple, bien que le taux de chômage ait été de 21,0 %, les prestataires n'utilisaient que 69,8 % de leur période d'admissibilité avant de retourner au travail.

Le rôle de stabilisation du revenu de l'assurance-emploi ne faisait également aucun doute dans l'analyse des 14 collectivités. Dans des endroits comme Clarenville, l'Île-du-Prince-Édouard et Miramichi, respectivement 60 %, 39 % et 38 % des salariés ont touché des prestations d'assurance-emploi en 1999. De plus, les prestations constituaient de 8 à 10 % du revenu dans ces collectivités, soit de quatre à cinq fois la moyenne nationale établie à 2 %.

IV. ÉCONOMIES

Le régime d'assurance-emploi a fait l'objet de plusieurs changements au cours des deux dernières années, de sorte qu'il est difficile d'évaluer l'incidence relative sur les économies découlant des réformes de 1996. De plus, des changements récents dans notre économie même influent sur les points de référence permettant d'évaluer les économies. Cet exercice deviendra encore plus difficile dans les périodes de référence futures. Quoi qu'il en soit, la façon de rendre compte des économies utilisée dans les rapports précédents est reprise ici.

Les économies réalisées par le régime d'assurance-emploi découlent de l'amélioration des services d'aide aux prestataires, de la réduction du nombre de cas de fraude et d'abus de même que de la diminution des prestations de revenu. Tel que mentionné au chapitre 4, les économies totales imputables aux services améliorés visant à aider les prestataires (séances d'information en groupe) et les activités d'enquêtes et de contrôle en 2000-2001 se sont respectivement chiffrées à 143,5 millions et 553 millions de dollars.

La refonte des prestations de revenu de l'assurance-emploi en 1996 s'est accompagnée de plusieurs modifications majeures des systèmes de détermination de l'admissibilité et des prestations. Ces modifications visaient à renforcer la participation au marché du travail ainsi que les principes d'assurance de même qu'à réduire les coûts généraux du régime. Le présent rapport met l'accent sur les économies additionnelles imputables à l'arrivée à maturité des dispositions touchant les réformes originales de l'assurance-emploi.

Les coûts additionnels du supplément familial sont maintenant à pleine maturité alors que le taux de prestations du supplément familial a atteint son plafond de 80 % en janvier 2000. Toutefois, comme le taux de prestations d'avril à décembre 1999 était de 75 %, il reste quelques coûts additionnels reliés au supplément familial durant la présente période de référence.

La disposition relative à l'intensité a été éliminée à compter du 1er octobre 2000. Par conséquent, les économies additionnelles découlant de la règle de l'intensité concernent la période d'avril 2000 à septembre 2000. D'autres économies ont pu être réalisées grâce au gel du maximum de la rémunération assurable de 1996, mais ce n'est plus le cas depuis le 31 décembre 2000.

À l'aide de données administratives, on a évalué l'« effet net » de l'arrivée à maturité des dispositions touchant le supplément familial, la règle de l'intensité et le gel continu du maximum de la rémunération assurable (MRA). Les résultats indiquent que l'arrivée à maturité de ces dispositions a entraîné une diminution additionnelle des coûts de 66 millions de dollars, ou 0,7 % des paiements de l'assurance-emploi au cours de la période de référence.

Le gel du maximum de la rémunération assurable et l'arrivée à maturité de la règle de l'intensité touchent les hommes plus que les femmes étant donné que ceux-ci tendent à gagner davantage et sont plus susceptibles que les femmes d'être des prestataires fréquents. Par contre, le supplément familial touche les femmes plus que les hommes parce que ces dernières

tendent à avoir des revenus moins élevés. Dans l'ensemble, de 1999-2000 à 2000-2001, l'arrivée à maturité d'éléments de l'assurance-emploi a eu comme effet net une réduction de 51 millions de dollars des paiements effectués aux hommes et de 15 millions de dollars des paiements effectués aux femmes, soit une réduction des paiements d'assurance-emploi versés aux hommes et aux femmes de 1,0 % et 0,4 % respectivement.

La disposition sur le remboursement des prestations (récupération) passe par le régime fiscal. Avant d'obtenir des données finales, il faut donc attendre qu'une année complète se soit écoulée après l'année d'imposition pour laquelle des prestations ont été remboursées. Par conséquent, les dernières données dont on dispose datent de 1999 et ne témoignent pas des changements apportés à la disposition sur le remboursement des prestations dans le cadre du projet de loi C-2. Les économies additionnelles attribuables au remboursement étaient donc de 66 millions de dollars en 1999. Ces économies se sont traduites par une réduction de 60 millions de dollars en prestations pour les hommes et de 6 millions pour les femmes.

Si l'on inclut les économies additionnelles réalisées au titre des prestations du revenu pour 2000-2001, les économies totales découlant de la réforme originale de l'assurance-emploi ont atteint l'objectif de réduction de 10 % des coûts de l'assurance-emploi escompté avec la réforme de 1996.

V. SYNTHÈSE

Les résultats montrent que l'assurance-emploi demeure un régime important pour les travailleurs canadiens et leur famille. On a enregistré près de deux millions de nouvelles demandes d'assurance-emploi en 2000-2001. En outre, l'adaptation de l'assurance-emploi aux changements survenus dans la conjoncture économique et les conditions du marché du travail était manifeste en 2000-2001. La plus grande partie de la période qui s'est écoulée depuis les réformes de 1996 a été caractérisée par une croissance vigoureuse sur le plan de l'économie et de l'emploi, sauf pour le dernier trimestre de la période de référence 2000-2001 qui s'est déroulé sous le signe d'un ralentissement économique et, par conséquent, d'une hausse substantielle des demandes d'assurance-emploi, particulièrement parmi les personnes qui effectuent une première demande et les prestataires occasionnels ainsi que ceux qui occupent depuis longtemps un emploi assurable. Ajoutons que, en dépit de taux de chômage différents dans tout le pays, les normes variables d'admissibilité ont assuré une adaptation appropriée du régime au ralentissement de la croissance économique en offrant des taux comparables de couverture dans toutes les régions.

Dans l'ensemble, le régime d'assurance-emploi continue de répondre à ses objectifs premiers, soit d'assurer un soutien du revenu temporaire aux personnes qui perdent leur emploi et de les aider à réintégrer le marché du travail. De plus, au cours de la période de référence, le régime a également amélioré le soutien qu'il apporte aux parents en compensant leur perte de revenu au moment où ils quittent leur emploi pour s'occuper de leur nouveau-né ou d'un enfant nouvellement adopté, et on a apporté les rajustements voulus aux dispositions de la réforme de 1996 afin que le régime continue à tenir compte des besoins des Canadiens.

ANNEXE 1

Historique législatif de l'assurance-chômage et de l'assurance-emploi

C'est durant la crise des années 1930 que l'on a tenté, pour la première fois, d'instaurer un régime d'assurance-chômage au Canada. La *Loi sur le placement et les assurances sociales*, adoptée en 1935, a été déclarée inconstitutionnelle, ces domaines ne relevant pas exclusivement du gouvernement fédéral. En 1940, le gouvernement du Canada mène une consultation auprès des provinces, qui se déclarent unanimement d'accord avec la modification de l'article 91 de l'*Acte de l'Amérique du Nord britannique*, afin que le gouvernement fédéral ait le pouvoir voulu pour concevoir un régime d'assurance-chômage. La modification constitutionnelle entre en vigueur le 10 juillet 1940. Ensuite, le gouvernement dépose et adopte rapidement la *Loi sur l'assurance-chômage*, qui reçoit la sanction royale le 7 août 1940. Fondé sur de solides principes d'assurance, ce régime vise à protéger les employés contre la perte de revenu. Il offre une protection plus étendue aux travailleurs dont le revenu se situe sous la moyenne, et prévoit que les travailleurs à revenu élevé assumeront une plus grande part de leurs besoins d'assurance. De plus, le régime ne s'applique qu'aux travailleurs pouvant être victimes de mises à pied imprévues. Les secteurs économiques où le risque de chômage est minime (la fonction publique, par exemple) et ceux où les périodes de chômage sont récurrentes (les emplois saisonniers, notamment) en sont exclus. Le régime se caractérise aussi par des taux de prestations supérieurs pour les prestataires avec des personnes à charge.

En 1955, on modifie la *Loi sur l'assurance-chômage* dans le but d'améliorer le soutien financier accordé aux chômeurs par le régime d'assurance-chômage. En termes génériques, la nouvelle loi prévoit de nouvelles dispositions, notamment l'augmentation des prestations et l'assouplissement des conditions d'admissibilité. De plus, elle crée des prestations saisonnières, qui intègrent les prestations régulières et les prestations supplémentaires (qui permettent aux prestataires ayant épuisé leurs prestations régulières de recevoir des prestations à un taux inférieur pendant une période donnée).

La publication du *Livre blanc sur l'assurance-chômage*, en 1970, est suivie d'une réforme importante de la *Loi sur l'assurance-chômage* en 1971. Le projet de loi C-229 intègre plusieurs des propositions du Livre blanc. Le chômage et le coût de la vie étant à la hausse, la nouvelle loi assouplit les conditions d'admissibilité au régime et assure des prestations plus généreuses. L'un des éléments clés de la réforme de 1971 est l'adoption d'une norme d'admissibilité uniforme (huit semaines). La couverture est également élargie au secteur public et à quiconque travaille au moins 20 heures par semaine au taux de rémunération minimal provincial applicable. Par la même occasion, on adopte les mesures relatives aux prestations de maladie, de maternité et de retraite au titre de l'assurance-chômage à l'intention des travailleurs cumulant au moins 20 semaines d'emploi assuré. De plus, afin de tenir compte des particularités locales du marché du travail, on met en vigueur une formule de prolongation des prestations pour les

régions à haut taux de chômage. En outre, lorsqu'ils prennent leur retraite, les travailleurs assurés qui sont admissibles au Régime de pensions du Canada ou au Régime des rentes du Québec reçoivent de plus des prestations de retraite spéciales de trois semaines. Enfin, les travailleurs à faible revenu avec charge de famille bénéficient d'un taux de prestations de 75 %. Afin de contrer la dépendance au régime, la nouvelle loi décrète que les prestations d'assurance-chômage sont imposables.

En 1975, craignant que le régime n'incite pas suffisamment les prestataires à retourner au travail, on apporte d'autres modifications législatives à la *Loi sur l'assurance-chômage* (projet de loi C-69). On élimine alors le paiement anticipé de trois semaines versé aux prestataires qui ont activement participé au marché du travail, ainsi que le taux de prestations majoré. De plus, on prolonge la période d'exclusion de trois à six semaines, en cas de démission volontaire. Enfin, pour tenir compte de l'âge auquel la majorité des travailleurs prennent leur retraite, la limite d'âge au-delà de laquelle ils ne sont plus protégés par l'assurance-chômage passe de 70 à 65 ans.

En 1977, on procède à une autre étude en profondeur du régime d'assurance-chômage. À la suite des propositions présentées dans cette étude, on adopte le projet de loi C-27, intitulé *Loi régissant l'emploi et l'immigration*. Il permet notamment de fusionner la Commission de l'assurance-chômage et le ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration, pour créer Emploi et Immigration Canada. Les normes d'admissibilité au régime sont resserrées et la durée des prestations est réduite. Simultanément, cependant, on met davantage l'accent sur la création de nouvelles possibilités d'emploi par l'utilisation productive des fonds de l'assurance-chômage, qui comportent trois volets : soutien du revenu des prestataires qui suivent des cours de formation approuvés, création d'emplois et travail partagé. Reconnaissant que les perspectives d'emploi varient selon les régions, on adopte une norme variable d'admissibilité de 10 à 14 semaines, mieux adaptée aux taux de chômage régionaux.

Par la suite, le projet de loi C-14 présente une nouvelle série de modifications destinées à diminuer la contre-incitation au travail et à réduire la dépendance à l'assurance-chômage. Ces modifications entrent en vigueur le 1er janvier 1979. On adopte des dispositions relatives au remboursement des prestations, qui s'appliquent à l'année d'imposition 1979, et on abaisse le taux de prestations de 66 % à 60 %. Dans le but de réduire encore davantage la dépendance à l'assurance-chômage, le projet de loi C-14 hausse les critères d'admissibilité pour les personnes qui arrivent sur le marché du travail ou qui le réintègrent, en exigeant davantage de semaines de travail de leur part. Dans la même optique, les prestataires fréquents doivent accumuler jusqu'à six semaines de travail supplémentaires pour avoir droit à des prestations.

En 1983, le projet de loi C-156 introduit les prestations d'adoption d'une durée de 15 semaines, disposition qui entrera en vigueur le 1er janvier 1984. Il simplifie aussi le système de prestations de maternité et le rend conforme à la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le projet de loi C-21, présenté en 1989, apporte plusieurs modifications au régime d'assurance-chômage. Tout d'abord, il ajoute aux prestations de maternité existantes des prestations parentales d'une durée de 10 semaines, qui peuvent être versées aux hommes comme aux femmes. Les prestations parentales se substituent aux prestations de paternité, introduites en 1988, ainsi qu'aux prestations d'adoption, mises en vigueur en 1984. Le projet de loi C-21 prévoit aussi que les prestations spéciales (maternité, maladie et parentales) pourront être combinées et que la période de prestations pourra atteindre

30 semaines au total. En deuxième lieu, le projet de loi étend la protection de l'assurance-chômage aux personnes de plus de 65 ans. Cependant, comme les prestataires de tout âge doivent être disponibles à l'emploi pour avoir droit à leurs prestations, il élimine les prestations de retraite de trois semaines versées sous forme de montant forfaitaire. En troisième lieu, il introduit le système de prestations en une seule étape, fondé sur le nombre de semaines d'emploi assurable et le taux de chômage de la région économique. En quatrième lieu, la portée des exclusions visant les démissions volontaires et les renvois pour mauvaise conduite est élargie. Enfin, il reconnaît qu'en raison de l'évolution structurelle radicale de l'économie, la probabilité qu'un chômeur trouve un emploi identique à celui qu'il occupait, ou qu'il trouve du travail dans le même secteur, est de plus en plus faible. Pour faire face à ce problème, on attribue une plus grande part des fonds du régime à des mesures actives visant à aider les prestataires à réintégrer le marché du travail plus rapidement, comme les programmes de formation professionnelle par exemple.

En 1993, le gouvernement présente le projet de loi C-113, dans le but de réduire les coûts du régime et d'éviter que ne se creuse davantage le déficit du Compte d'assurance-chômage, ce qui aurait entraîné une augmentation de 0,30 $ des taux de cotisation en vertu de la disposition relative au « taux réglementaire ». Pour atteindre cet objectif, le projet de loi prévoit que les personnes qui quittent volontairement leur emploi ne seront plus admissibles aux prestations. De plus, il abaisse le taux de prestations de 60 % à 57 %.

Le projet de loi C-17, adopté en 1994, réduit encore davantage le taux de prestations, le faisant passer à 55 %, sauf dans le cas des personnes à faible revenu qui ont des enfants, dont le taux reste à 60 %. De plus, le projet de loi resserre la norme d'admissibilité en exigeant un minimum de 12 semaines d'emploi; il réduit également la durée de la période de prestations.

En 1996, la *Loi sur l'assurance-emploi* (projet de loi C-12) exprime une nouvelle conception du système de prestations de revenu. Axée sur la promotion de la participation à la vie active et sur des principes d'assurance plus stricts, elle met davantage l'accent sur les mesures de réintégration au marché du travail. L'admissibilité des prestataires est fonction du nombre d'heures de travail, plutôt que du nombre de semaines de travail, ce qui permet à davantage de travailleurs à temps partiel de recevoir des prestations. Les modifications apportées par la *Loi sur l'assurance-emploi* comprennent également une nouvelle structure de prestations et l'application de nouvelles règles aux prestataires fréquents, ainsi que des normes d'admissibilité plus exigeantes pour les personnes qui entrent sur le marché du travail ou qui le réintègrent. L'adoption du supplément familial permet d'atténuer les effets de la loi sur les prestataires à faible revenu qui ont des enfants. De plus, le gouvernement du Canada propose à l'ensemble des provinces et territoires de participer au développement de partenariats fédéraux-provinciaux-territoriaux qui permettraient de combler les différents besoins qui caractérisent le marché du travail dans les diverses régions du pays. En 1996-1997, on consacre 1,575 milliard de dollars aux Prestations d'emploi et mesures de soutien. Des programmes et des services semblables sont offerts dans les provinces et territoires qui n'ont pas conclu de partenariat.

En 2000, le projet de loi C-32 augmente la durée de la période de prestations parentales, qui passe de 10 à 35 semaines. Les parents qui y associent les prestations de maternité peuvent désormais bénéficier de soutien pendant une période pouvant atteindre un an. Le projet de loi C-32 reconnaît ainsi l'important rôle des premières

années de la vie dans le développement intellectuel, affectif et social des enfants. Il vise à aider les parents à concilier vie familiale et professionnelle pendant la première année de l'enfant. De plus, il réduit de 700 à 600 le nombre d'heures d'emploi assurable nécessaires pour obtenir des prestations de maternité, de maladie ou parentales. On assouplit aussi le régime en abolissant le deuxième délai de carence de deux semaines imposé au deuxième parent désireux de partager le congé parental. Enfin, les parents peuvent toucher une rémunération allant jusqu'à 50 $ ou 25 % de leurs prestations parentales hebdomadaires, soit le montant le plus élevé des deux, sans subir de réduction de leurs prestations d'assurance-emploi.

Tenant compte des constatations présentées dans les Rapports de contrôle et d'évaluation du régime d'assurance-emploi, et afin de s'assurer que le régime d'assurance-emploi continue de correspondre aux besoins changeants de l'économie, du marché du travail et des travailleurs, on dépose le projet de loi C-2 en février 2001. Il remplace le projet de loi C-44, dont le processus d'adoption avait été interrompu par la dissolution du Parlement, à l'automne 2000. Le projet de loi C-2 élimine la règle de l'intensité, avec effet rétroactif au 1er octobre 2000. La disposition relative au remboursement des prestations est adaptée de façon à mieux cibler les prestataires fréquents et ceux qui reçoivent des prestations de pêcheur tout en disposant de revenus élevés. Cette modification s'applique à l'année d'imposition 2000. On modifie également les règles relatives aux parents qui réintègrent le marché du travail. Selon ces nouvelles règles, avec effet rétroactif au 1er octobre 2000, les parents qui quittent temporairement le marché du travail pour élever leurs enfants, et qui ont reçu des prestations de maternité ou parentales au cours des six années précédentes, ne sont plus considérés comme des nouveaux venus sur le marché du travail. Enfin, le projet de loi C-2 prévoit une prolongation de la production du Rapport de contrôle et d'évaluation jusqu'en 2006. De plus, la date de remise du rapport au Ministre est reportée du 31 décembre au 31 mars, afin de donner plus de temps pour consulter les provinces.

En 2001, l'assurance-emploi fait l'objet d'autres rajustements. Les petites semaines deviennent, le 18 novembre 2001, un élément permanent du régime à l'échelle nationale, et les modifications relatives à la rémunération non déclarée entrent en vigueur le 12 août 2001.

ANNEXE 2

Tableaux des données sur les prestations de revenu

2.1 Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

2.2 Total des prestations de revenu

2.3 Total des prestations de revenu par secteur d'activité

2.4 Prestations régulières

2.5 Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable

2.6 Prestations de pêcheur

2.7 Prestataires fréquents

2.8 Prestations spéciales

2.9 Prestations de maternité

2.10 Prestations parentales (parents biologiques)

2.11 Prestations parentales (parents adoptifs)

2.12 Prestations de maladie

2.13 Supplément familial

2.14 Prestataires ayant un emploi

2.15 Remboursement des prestations

2.16 Demandes visées par la règle de l'intensité

2.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000	Juin 2000	Sept. 2000	Déc. 2000	Mars 2001
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	8,8	9,8	10,5	9,9	9,2	9,3	8,9	8,3
Terre-Neuve/Labrador	22,1	20,6	19,1	21,5	20,1	20,3	22,3	21,2
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	14,5	14,1	13,1	11,8	11,3	12,3	12,9	11,4
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse - Est	16,0	18,7	19,3	18,8	15,4	18,7	16,5	16,4
Nouvelle-Écosse - Centre	11,6	9,8	9,8	10,6				
Nouvelle-Écosse - Ouest					8,9	9,8	10,0	9,6
Halifax	6,9	6,3	7,4	6,4	5,5	6,2	6,0	7,3
Kings	7,6	7,5	8,8	8,8				
Yarmouth	11,8	11,3	12,3	9,6				
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint John	6,6	6,6	7,0	7,1	7,5	8,1	7,6	8,6
Madawaska-Charlotte					10,2	13,9	14,2	15,5
Restigouche-Albert					16,1	15,5	15,6	17,3
Restigouche/Charlotte	14,3	13,8	13,8	13,3				
Québec								
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine					20,1	19,0	20,9	21,6
Québec - Est	13,4	13,9	13,4	13,8				
Québec	8,8	8,6	8,7	8,6	8,3	8,7	6,8	7,1
Trois-Rivières	12,2	11,4	9,6	9,9	10,7	11,3	10,0	9,5
Québec - Centre-Sud	7,6	7,1	5,9	5,3	5,3	5,0	6,8	5,3
Sherbrooke	9,9	9,0	9,7	8,7	8,7	7,5	7,7	8,7
Montérégie	8,7	8,4	8,0	6,3	7,5	6,8	6,4	7,3
Montréal	9,6	8,9	7,4	7,1	7,7	7,8	7,9	8,0
Québec - Centre	11,1	11,3	10,6	11,1	11,2	10,2	9,8	10,2
Québec - Nord-Ouest					17,7	16,7	15,7	16,7
Québec - Ouest	16,8	13,4	13,3	14,8				
Bas-Saint-Laurent—Côte-Nord					11,2	16,8	18,2	18,9
Québec - Nord	16,7	17,3	15,4	17,0				
Hull	7,1	7,6	7,4	6,1	4,9	6,8	5,7	6,8
Chicoutimi-Jonquière	12,8	11,4	10,9	10,3	9,7	8,8	10,1	10,5
Ontario								
Ottawa	7,6	7,1	5,2	5,9	5,3	5,8	4,9	4,4
Ontario - Est	8,3	8,6	8,1	7,8	7,5	7,2	5,9	7,7
Kingston					7,4	5,9	5,2	6,6
Ontario - Centre-Nord	7,0	7,2	6,5	6,3				
Ontario - Centre					5,7	6,1	5,1	4,8
Oshawa	6,6	6,0	5,4	5,6	5,7	5,8	5,6	5,4
Toronto	6,8	6,3	5,5	5,4	5,3	5,4	5,7	5,8
Hamilton	4,1	5,7	5,1	4,5	4,7	4,5	5,9	5,9
St. Catharines	6,6	6,8	7,4	5,9	5,6	5,5	6,6	7,6
London	7,4	7,4	5,7	5,6	6,3	6,1	6,0	6,1

2.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)

	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000	Juin 2000	Sept. 2000	Déc. 2000	Mars 2001
Terre-Neuve-et-Labrador								
St. John's	8,8	9,8	10,5	9,9	9,2	9,3	8,9	8,3
Terre-Neuve/Labrador	22,1	20,6	19,1	21,5	20,1	20,3	22,3	21,2
Île-du-Prince-Édouard								
Île-du-Prince-Édouard	14,5	14,1	13,1	11,8	11,3	12,3	12,9	11,4
Nouvelle-Écosse								
Nouvelle-Écosse - Est	16,0	18,7	19,3	18,8	15,4	18,7	16,5	16,4
Nouvelle-Écosse - Centre	11,6	9,8	9,8	10,6				
Nouvelle-Écosse - Ouest					8,9	9,8	10,0	9,6
Halifax	6,9	6,3	7,4	6,4	5,5	6,2	6,0	7,3
Kings	7,6	7,5	8,8	8,8				
Yarmouth	11,8	11,3	12,3	9,6				
Nouveau-Brunswick								
Fredericton-Moncton-Saint John	6,6	6,6	7,0	7,1	7,5	8,1	7,6	8,6
Madawaska-Charlotte					10,2	13,9	14,2	15,5
Restigouche-Albert					16,1	15,5	15,6	17,3
Restigouche/Charlotte	14,3	13,8	13,8	13,3				
Québec								
Gaspésie—Îles-de-la-Madeleine					20,1	19,0	20,9	21,6
Québec - Est	13,4	13,9	13,4	13,8				
Québec	8,8	8,6	8,7	8,6	8,3	8,7	6,8	7,1
Trois-Rivières	12,2	11,4	9,6	9,9	10,7	11,3	10,0	9,5
Québec - Centre-Sud	7,6	7,1	5,9	5,3	5,3	5,0	6,8	5,3
Sherbrooke	9,9	9,0	9,7	8,7	8,7	7,5	7,7	8,7
Montérégie	8,7	8,4	8,0	6,3	7,5	6,8	6,4	7,3
Montréal	9,6	8,9	7,4	7,1	7,7	7,8	7,9	8,0
Québec - Centre	11,1	11,3	10,6	11,1	11,2	10,2	9,8	10,2
Québec - Nord-Ouest					17,7	16,7	15,7	16,7
Québec - Ouest	16,8	13,4	13,3	14,8				
Bas-Saint-Laurent—Côte-Nord					11,2	16,8	18,2	18,9
Québec - Nord	16,7	17,3	15,4	17,0				
Hull	7,1	7,6	7,4	6,1	4,9	6,8	5,7	6,8
Chicoutimi-Jonquière	12,8	11,4	10,9	10,3	9,7	8,8	10,1	10,5
Ontario								
Ottawa	7,6	7,1	5,2	5,9	5,3	5,8	4,9	4,4
Ontario - Est	8,3	8,6	8,1	7,8	7,5	7,2	5,9	7,7
Kingston					7,4	5,9	5,2	6,6
Ontario - Centre-Nord	7,0	7,2	6,5	6,3				
Ontario - Centre					5,7	6,1	5,1	4,8
Oshawa	6,6	6,0	5,4	5,6	5,7	5,8	5,6	5,4
Toronto	6,8	6,3	5,5	5,4	5,3	5,4	5,7	5,8
Hamilton	4,1	5,7	5,1	4,5	4,7	4,5	5,9	5,9
St. Catharines	6,6	6,8	7,4	5,9	5,6	5,5	6,6	7,6
London	7,4	7,4	5,7	5,6	6,3	6,1	6,0	6,1

2.1
Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)[1]

	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000	Juin 2000	Sept. 2000	Déc. 2000	Mars 2001
Ontario								
Niagara	8,9	8,6	5,9	7,5	7,6	7,5	7,8	7,1
Windsor	5,7	6,3	7,2	5,9	5,3	4,6	5,5	6,7
Kitchener	7,0	4,9	5,1	5,4	4,8	5,8	6,3	5,9
Huron	6,4	7,0	6,7	5,4	6,3	7,9	8,6	10,0
Ontario - Centre-Sud	5,3	4,1	3,8	3,7	3,5	3,9	4,6	4,0
Sudbury	11,1	10,5	8,8	8,7	7,2	8,4	8,6	7,7
Thunder Bay	9,5	8,7	6,2	6,0	5,7	7,7	7,2	7,8
Ontario - Nord	14,0	11,8	11,2	12,5	11,1	12,6	13,8	12,7
Manitoba								
Winnipeg	5,5	5,9	5,7	5,7	5,4	5,2	5,0	5,0
Manitoba - Sud	5,6	6,3	5,4	5,7	4,6	5,0	5,4	5,0
Manitoba - Nord	21,7	21,5	19,2	22,2	21,9	22,8	22,3	22,6
Saskatchewan								
Regina	5,4	5,6	5,4	4,7	4,9	5,2	4,8	5,3
Saskatoon	6,9	7,1	6,2	4,9	5,9	6,0	5,4	5,9
Saskatchewan - Sud	7,7	6,4	6,6	5,8	5,9	6,4	6,7	6,2
Saskatchewan - Nord	13,5	12,9	13,2	13,2	12,6	13,6	13,6	14,3
Alberta								
Calgary	5,5	6,2	5,5	4,8	5,1	4,5	4,1	4,8
Edmonton	6,1	6,3	5,6	5,4	5,3	6,2	5,8	5,3
Alberta - Nord					9,6	10,8	9,9	8,7
Alberta - Sud					6,3	6,8	6,4	6,2
Alberta	8,0	7,3	6,6	6,9				
Colombie-Britannique								
C.-B. - Intérieur-Sud	10,9	9,5	9,2	9,4	10,8	10,7	10,1	9,5
Abbotsford					7,0	9,4	7,9	7,0
Vancouver	7,9	8,4	7,4	6,3	5,6	6,1	6,0	6,0
Victoria	7,5	7,0	6,2	6,5	6,8	8,2	7,3	6,2
C.-B. - Côte Sud	9,0	9,2	9,1	8,8	8,7	11,0	10,2	10,1
C.-B. - Nord	12,0	12,0	10,8	10,6	11,6	13,6	13,1	12,1
Territoires[2]								
Yukon/T.N.-O.	25,0	25,0	25,0	25,0				
Yukon					25,0	25,0	25,0	25,0
Territoires du Nord-Ouest					25,0	25,0	25,0	25,0
Nunavut					25,0	25,0	25,0	25,0
CANADA	**8,4**	**7,6**	**7,6**	**7,2**	**7,2**	**7,4**	**7,4**	**7,4**

Source : Enquête sur la population active

Les régions ombragées sont celles qui ont participé aux projets d'ajustement relatif aux petites semaines de travail.

1. La modification des limites, entrée en vigueur le 31 juillet 2000, a fait passer le nombre de régions de l'assurance-emploi de 54 à 58 et le nombre de régions visées par le projet relatif aux petites semaines de 31 à 34.
2. Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi, car l'Enquête sur la population active ne comprend pas les territoires.

2.1

Taux de chômage selon la région économique de l'assurance-emploi (%)[1]

	Juin 1999	Sept. 1999	Déc. 1999	Mars 2000	Juin 2000	Sept. 2000	Déc. 2000	Mars 2001
Ontario								
Niagara	**8,9**	**8,6**	**5,9**	**7,5**	**7,6**	**7,5**	**7,8**	**7,1**
Windsor	5,7	6,3	7,2	5,9	5,3	4,6	5,5	6,7
Kitchener	7,0	4,9	5,1	5,4	4,8	5,8	6,3	5,9
Huron	**6,4**	**7,0**	**6,7**	**5,4**	**6,3**	**7,9**	**8,6**	**10,0**
Ontario - Centre-Sud	5,3	4,1	3,8	3,7	3,5	3,9	4,6	4,0
Sudbury	**11,1**	**10,5**	**8,8**	**8,7**	**7,2**	**8,4**	**8,6**	**7,7**
Thunder Bay	9,5	8,7	6,2	6,0	5,7	7,7	7,2	7,8
Ontario - Nord	**14,0**	**11,8**	**11,2**	**12,5**	**11,1**	**12,6**	**13,8**	**12,7**
Manitoba								
Winnipeg	5,5	5,9	5,7	5,7	5,4	5,2	5,0	5,0
Manitoba - Sud	5,6	6,3	5,4	5,7	4,6	5,0	5,4	5,0
Manitoba - Nord	**21,7**	**21,5**	**19,2**	**22,2**	**21,9**	**22,8**	**22,3**	**22,6**
Saskatchewan								
Regina	5,4	5,6	5,4	4,7	4,9	5,2	4,8	5,3
Saskatoon	6,9	7,1	6,2	4,9	5,9	6,0	5,4	5,9
Saskatchewan - Sud	7,7	6,4	6,6	5,8	5,9	6,4	6,7	6,2
Saskatchewan - Nord	**13,5**	**12,9**	**13,2**	**13,2**	**12,6**	**13,6**	**13,6**	**14,3**
Alberta								
Calgary	5,5	6,2	5,5	4,8	5,1	4,5	4,1	4,8
Edmonton	6,1	6,3	5,6	5,4	5,3	6,2	5,8	5,3
Alberta - Nord					9,6	10,8	9,9	8,7
Alberta - Sud					6,3	6,8	6,4	6,2
Alberta	8,0	7,3	6,6	6,9				
Colombie-Britannique								
C.-B. - Intérieur-Sud	**10,9**	**9,5**	**9,2**	**9,4**	**10,8**	**10,7**	**10,1**	**9,5**
Abbotsford					**7,0**	**9,4**	**7,9**	**7,0**
Vancouver	7,9	8,4	7,4	6,3	5,6	6,1	6,0	6,0
Victoria	7,5	7,0	6,2	6,5	6,8	8,2	7,3	6,2
C.-B. - Côte Sud	**9,0**	**9,2**	**9,1**	**8,8**	**8,7**	**11,0**	**10,2**	**10,1**
C.-B. - Nord	**12,0**	**12,0**	**10,8**	**10,6**	**11,6**	**13,6**	**13,1**	**12,1**
Territoires[2]								
Yukon/T.N.-O.	**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**				
Yukon					**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**
Territoires du Nord-Ouest					**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**
Nunavut					**25,0**	**25,0**	**25,0**	**25,0**
CANADA	**8,4**	**7,6**	**7,6**	**7,2**	**7,2**	**7,4**	**7,4**	**7,4**

Source : Enquête sur la population active

Les régions ombragées sont celles qui ont participé aux projets d'ajustement relatif aux petites semaines de travail.

1. La modification des limites, entrée en vigueur le 31 juillet 2000, a fait passer le nombre de régions de l'assurance-emploi de 54 à 58 et le nombre de régions visées par le projet relatif aux petites semaines de 31 à 34.
2. Les taux de chômage du Yukon, des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut sont fixés à 25 % pour les besoins de l'assurance-emploi, car l'Enquête sur la population active ne comprend pas les territoires.

Total des prestations de revenu

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés[2]				
	2000-2001 (milliers)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 ($)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1990-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 (millions $)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	87	1,8	-2,9	8,6	-5,9	287	5,8	2,5	0,1	-3,0	607,8	2,4	0,4	6,9	-6,3
Île-du-Prince-Édouard	24	4,4	-4,1	1,7	-2,6	272	5,6	2,1	0,9	-3,5	148,6	4,1	-4,5	1,5	-6,6
Nouvelle-Écosse	87	2,9	-1,1	-1,5	-11,8	276	3,5	1,9	1,8	-1,2	492,4	4,0	-3,3	2,8	-16,7
Nouveau-Brunswick	93	0,3	-2,4	0,1	-8,6	276	5,7	2,6	0,3	-3,3	543,9	2,0	-5,9	4,0	-15,1
Québec	557	2,1	-2,2	-5,4	-11,1	286	4,3	0,8	1,1	0,5	2 892,7	-0,4	-6,1	-2,7	-16,3
Ontario	477	7,8	-9,1	-1,5	-19,3	312	4,0	1,4	2,2	0,4	2 361,9	1,7	-10,5	-5,8	-15,9
Manitoba	55	0,2	-6,2	5,3	-15,2	280	2,2	3,0	3,1	1,1	264,0	-1,7	-1,4	4,1	-16,8
Saskatchewan	43	-1,7	-9,5	14,6	-17,7	289	3,1	-0,4	4,6	3,2	230,0	1,5	-5,8	23,4	-19,4
Alberta	120	-6,5	-14,0	20,0	-21,4	306	3,9	-2,3	5,5	1,7	625,3	-12,2	-5,3	28,4	-32,1
Colombie-Britannique	206	-0,5	-12,1	0,1	10,0	306	3,2	-0,4	0,6	0,0	1 095,5	-7,1	-13,2	6,9	-11,5
Nunavut	1	-5,7	S.O.	S.O.	S.O.	338	1,2	S.O.	S.O.	S.O.	8,1	-11,3	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	2	-11,5	-4,2	13,0	-14,6	341	0,6	-1,0	2,2	2,2	17,5	-8,7	-2,5	16,4	-13,7
Yukon	3	-8,4	-1,4	-12,0	3,3	342	-0,5	2,4	-1,6	3,8	20,2	-6,1	-12,6	7,4	0,8
Sexe															
Hommes	957	4,6	-9,8	1,6	-13,9	326	3,9	0,3	1,4	-0,8	5 410,6	-0,9	-10,5	4,0	-17,8
Femmes	797	-0,1	-2,6	-1,7	-13,9	259	3,8	2,3	2,1	1,3	3 897,3	-1,2	-2,9	-2,1	-13,6
Âge															
Moins de 25 ans	235	2,5	-6,8	3,4	-20,9	242	5,1	1,5	4,6	2,0	978,7	-0,4	-6,4	6,7	-22,8
25 à 44 ans	1 008	0,4	-8,0	-0,5	-15,2	305	3,8	0,8	2,2	-0,5	5 603,0	-2,8	-7,8	0,6	-17,5
44 à 54 ans	343	6,8	-4,1	0,7	-6,3	305	4,6	-0,2	0,9	-1,1	1 784,3	2,6	-6,7	2,1	-9,3
55 ans et plus	169	5,7	-2,3	-2,1	-8,1	296	4,3	-0,3	0,1	-0,6	941,9	2,5	-7,4	0,6	-11,6
Recours à l'a.-e.[3]															
Nouveaux prestataires	682	7,3	-3,2	6,1	-10,0	283	3,4	0,7	1,5	1,8	3 559,6	0,0	-3,0	5,2	-11,0
Prestataires occasionnels	534	3,3	-7,2	-0,7	-20,2	288	4,8	1,0	4,0	0,9	2 676,6	-0,4	-7,3	0,8	-21,4
Prestataires fréquents	539	-4,0	-9,7	-5,0	-11,7	320	5,1	0,5	1,2	-2,6	3 071,7	-2,6	-12,1	-1,5	-16,3
TOTAL NATIONAL	**1 754**	**2,4**	**-6,6**	**0,1**	**-13,9**	**296**	**4,1**	**0,6**	**1,9**	**0,0**	**9 307,9**	**-1,0**	**-7,4**	**1,5**	**-16,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
2. Les montants payés représentent les sommes versées au titre des prestations régulières, de pêcheur, spéciales (de maladie, de maternité, parentales ou d'adoption), d'emploi (art. 25 de la *Loi sur l'assurance-emploi*) et de travail partagé. Les montants versés en vertu de la partie II de la *Loi sur l'assurance-emploi* ne sont pas compris.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

2.3

Total des prestations de revenu par secteur d'activité

	2000-2001 (millions $)	Écart en pourcentage 1999-2000 2000-2001	1998-1999 1999-2000	1997-1998 1998-1999	1995-1996 1997-1998
Primaire					
Agriculture	205	-0,5	-8,7	4,2	-17,2
Pêche et piégeage	113	5,4	-7,1	70,4	-12,9
Pêche (travail indépendant)[1]	252	7,1	-1,3	1,8	1,2
Exploit. forestière et foresterie	262	-3,6	-17,1	11,9	-5,9
Exploitation minière	158	-15,8	-25,7	52,2	-10,3
Fabrication	1 625	2,8	-5,9	1,9	-18,8
Construction	1 366	-1,0	-12,8	1,4	-21,4
Transport, entreposage et communications					
Transport et entreposage	349	-7,2	-9,3	2,0	-8,3
Communications	141	-18,6	-6,0	-10,1	-2,9
Commerce					
Commerce de gros[2]	494	5,3	-28,6	9,1	8,2
Commerce de détail	645	-5,0	-5,2	-3,4	-22,0
Finances, assurances et immobilier					
Finances et assurances	232	-6,0	4,6	-16,2	2,5
Immobilier	110	-1,8	-11,9	7,7	-18,7
Services communautaires, commerciaux et personnels					
Services commerciaux	643	1,9	-5,5	9,9	-11,0
Éducation	460	-6,3	2,1	-9,5	-13,6
Santé et services sociaux	483	-5,8	-7,4	-10,4	-14,5
Hébergement et restauration	431	-1,9	-7,0	-4,3	-10,6
Autres services	593	-1,3	-11,8	8,2	-15,2
Administration publique					
Services gouvernementaux[2]	602	3,6	44,4	-7,4	-46,7
Non classés	145	14,4	-5,8	-7,9	-4,0
TOUS LES SECTEURS	**9 308**	**-1,0**	**-7,4**	**1,5**	**-16,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

1. Comprend les prestations de pêcheur versées aux travailleurs indépendants et les autres types de prestations versées à ces prestataires, dont les prestations spéciales et les prestations d'emploi (partie II).
2. Des changements apportés en 1999-2000 à l'attribution des codes de classification de ces secteurs modifient les résultats de 2000-2001.

Prestations régulières

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés[2]				
	2000-2001 (milliers)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 ($)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1990-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 (millions $)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	70	0,4	-3,9	7,7	-10,0	273	6,4	0,4	-0,9	-2,7	449,1	-1,0	0,0	4,6	-10,0
Île-du-Prince-Édouard	20	3,0	-6,4	0,6	-1,3	260	6,1	1,4	0,7	-2,2	109,8	3,2	-8,3	2,6	-7,0
Nouvelle-Écosse	71	2,6	-1,6	-1,0	-14,1	274	4,3	2,4	3,1	-0,3	386,0	5,5	-4,0	5,3	-19,0
Nouveau-Brunswick	79	-0,8	-4,2	0,1	-11,1	277	6,4	2,6	0,1	-3,1	450,4	1,8	-7,6	3,5	-17,0
Québec	471	0,2	-3,2	-5,4	-14,0	288	4,7	0,8	0,9	0,8	2 304,5	-2,7	-6,6	-4,5	-17,0
Ontario	345	8,4	-13,0	-3,4	-23,7	316	5,0	1,4	2,5	1,1	1 559,1	2,4	-15,4	-8,8	-19,0
Manitoba	40	-2,3	-7,8	4,3	-20,0	284	2,5	2,1	4,5	1,8	176,9	-4,1	-4,1	6,5	-22,0
Saskatchewan	33	-3,2	-10,9	15,8	-22,6	296	3,6	-1,1	4,4	5,2	169,9	-0,1	-6,1	28,4	-24,0
Alberta	83	-12,2	-18,6	25,6	-29,8	315	4,5	-2,8	6,4	3,1	411,2	-18,1	-8,2	39,1	-41,0
Colombie-Britannique	156	-3,1	-13,7	-2,3	-13,0	309	4,0	-0,4	0,7	0,4	782,2	-10,2	-14,9	6,4	-13,0
Nunavut	1	-2,2	-8,3	-11,3	2,2	334	1,0	S.O.	S.O.	S.O.	6,1	-11,3	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	2	-17,3	S.O.	S.O.	S.O.	340	1,5	-1,6	1,0	3,1	12,4	-15,0	-0,9	24,8	-19,2
Yukon	2	-6,1	-2,4	19,4	-23,2	343	0,2	1,4	-1,6	4,7	16,3	-8,5	-18,3	13,1	0,7
Sexe															
Hommes	831	3,1	-11,0	1,5	-16,2	326	4,2	0,1	1,4	-0,7	4 610,9	-2,0	-11,2	3,4	-19,0
Femmes	541	-2,5	-4,7	-3,8	-19,5	252	4,9	2,2	1,8	2,0	2 223,2	-4,2	-5,4	-5,3	-18,0
Âge															
Moins de 25 ans	177	0,0	-9,4	3,2	-27,2	247	5,6	1,1	4,9	3,1	675,2	-2,6	-9,1	5,9	-28,0
25 à 44 ans	758	-1,4	-10,5	-1,2	-19,3	305	4,6	0,5	2,3	-0,1	3 828,5	-5,1	-10,2	-0,5	-21,0
45 à 54 ans	294	5,3	-5,0	0,0	-8,0	306	4,8	-0,3	0,9	-1,1	1 517,0	1,1	-7,8	1,5	-10,0
55 ans et plus	143	4,7	-2,7	-3,7	-9,6	296	4,6	-0,4	0,0	-0,2	813,4	1,8	-8,5	-0,8	-12,0
Recours à l'a.-e.[3]															
Nouveaux prestataires	430	6,1	-6,5	6,4	-16,9	279	4,5	0,5	1,8	3,6	2 075,3	-2,9	-5,6	4,5	-15,0
Prestataires occasionnels	442	2,6	-8,4	-1,0	-23,7	290	5,4	0,6	3,9	1,1	2 062,0	-1,6	-8,3	-0,2	-24,0
Prestataires fréquents	500	-4,8	-10,1	-5,0	-12,7	319	5,2	0,3	1,2	-2,4	2 696,8	-3,5	-12,8	-1,7	-17,0
TOTAL NATIONAL	**1 372**	**0,8**	**-8,5**	**-0,6**	**-17,6**	**297**	**4,8**	**0,4**	**1,9**	**0,5**	**6 834,1**	**-2,7**	**-9,4**	**0,5**	**-19,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
2. Les montants versés comprennent les sommes alloués aux prestataires réguliers au titre du supplément familial.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

Répartition des demandes de prestations régulières selon la durée de l'emploi assurable[1]

	Nouvelles demandes[2] 2000-2001			Écart en pourcentage 1999-2000 - 2000-2001			Écart en pourcentage 1998-1999 - 1999-2000			Écart en pourcentage 1997-1998[3] - 1998-1999			Écart en pourcentage 1995-1996 - 1997-1998		
	Périodes courtes[4]	Périodes moyennes[5]	Périodes longues[6]	Périodes courtes[4]	Périodes moyennes[5]	Périodes longues[6]	Périodes courtes[4]	Périodes moyennes[5]	Périodes longues[6]	Périodes courtes[4]	Périodes moyennes[5]	Périodes longues[6]	Périodes courtes[4]	Périodes moyennes[5]	Périodes longues[6]
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	7 890	41 700	20 090	-6,0	-2,1	9,2	-13,6	-4,6	2,9	7,5	12,5	-2,5	-56,4	6,3	11,2
Île-du-Prince-Édouard	1 850	12 100	5 860	3,4	0,4	8,7	-19,7	-4,4	-5,6	1,4	-3,6	10,9	-66,0	19,5	52,8
Nouvelle-Écosse	5 060	40 320	25 950	-4,3	0,1	8,4	1,0	-1,2	-2,8	-6,9	1,2	-3,1	-59,4	-11,9	8,0
Nouveau-Brunswick	4 370	49 180	25 930	-15,6	-3,8	8,9	-18,9	-4,4	0,0	-10,1	1,7	-0,4	-70,8	4,7	22,7
Québec	25 060	266 170	179 440	0,7	-3,2	5,7	-5,8	-3,1	-2,9	-2,3	-0,6	-12,7	-47,2	-14,6	-5,0
Ontario	11 070	167 590	166 510	-7,4	0,2	19,5	-13,6	-9,2	-17,1	10,5	-4,3	-3,5	-41,7	-27,0	-17,8
Manitoba	1 780	21 970	15 840	-15,6	-6,7	6,5	13,4	-3,9	-15,4	18,5	1,8	6,5	-52,0	-20,2	-14,1
Saskatchewan	1 150	18 520	13 130	-2,5	-4,7	-1,1	-18,6	-2,8	-20,0	79,0	2,7	31,9	-62,1	-27,3	-7,2
Alberta	2 200	41 620	39 090	-29,7	-13,9	-9,1	-8,5	-11,5	-25,9	13,2	13,7	40,3	-52,1	-32,4	-23,8
Colombie-Britannique	6 720	84 840	64 120	-15,9	-6,2	3,2	-10,2	-10,9	-17,8	-4,9	0,2	-5,2	-36,2	-14,5	-6,9
Nunavut	30	550	320	-25,0	7,8	-13,5	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	50	940	640	-73,7	-44,0	-37,3	-26,9	20,9	-22,1	73,3	-1,4	42,4	-42,3	-27,3	-10,7
Yukon	120	1 330	720	20,0	-1,5	-16,3	-23,1	-13,5	3,6	18,2	0,6	-29,7	-54,2	-8,3	38,8
Sexe															
Hommes	36 430	422 360	372 180	-6,2	-3,3	12,6	-11,1	-8,2	-14,4	-3,4	-0,4	4,6	-56,3	-21,8	5,2
Femmes	30 920	324 470	185 460	-7,3	-3,5	0,1	-7,8	-3,2	-6,7	8,4	1,7	-13,7	-45,9	-10,4	-25,5
Âge															
Moins de 25 ans	7 900	107 580	61 710	-1,0	-3,3	6,5	-4,0	-8,0	-12,7	-10,5	5,1	1,6	-58,0	-29,2	-14,1
25 à 44 ans	35 370	398 200	324 730	-11,1	-5,4	5,4	-11,9	-8,6	-12,7	-0,4	-0,8	-1,7	-53,4	-19,2	-11,3
45 à 54 ans	14 890	159 120	119 450	-3,5	-0,2	14,8	-9,7	-1,6	-9,1	10,5	1,9	-3,9	-45,8	-6,1	-1,8
55 ans et plus	9 190	81 930	51 750	2,1	0,4	12,8	-3,1	2,4	-10,5	9,7	-1,6	-8,8	-50,2	-5,7	-3,7
Recours à l'a.-e.[7]															
Nouveaux prestataires	7 530	194 840	227 200	7,9	1,2	10,6	-4,6	-3,7	-9,0	25,1	18,2	-2,7	-30,8	-17,2	-16,3
Prestataires occasionnels	28 520	230 570	182 800	-3,0	-2,2	10,5	-1,6	-4,9	-14,0	6,3	-0,7	-2,5	-41,9	-23,8	-20,1
Prestataires fréquents	31 300	321 420	147 640	-12,6	-6,8	1,8	-16,0	-8,1	-13,2	-4,4	-6,3	-2,0	-58,8	-13,0	25,2
TOTAL NATIONAL	**67 350**	**746 830**	**557 640**	**-6,7**	**-3,4**	**8,1**	**-9,6**	**-6,1**	**-11,8**	**1,6**	**0,4**	**-2,4**	**-52,4**	**-17,4**	**-9,2**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. En raison d'une modification méthodologique, les écarts en pourcentage depuis 1995-1996 ont été révisés.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières.
3. À partir de données mises à jour pour 1997-1998.
4. Courtes périodes d'emploi assurable d'une durée correspondant tout juste à celle qu'exigent les conditions minimales d'admissibilité, ou jusqu'à deux semaines de plus.
5. Périodes moyennes d'emploi assurable d'une durée de deux semaines de plus que l'exigent les conditions minimales d'admissibilité, et de moins de six mois.
6. Longues périodes d'emploi assurable d'une durée d'au moins six mois de plus que l'exigent les conditions minimales d'admissibilité.
7. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestations de pêcheur

	Nouvelles demandes[1]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés[2]				
	2000-2001	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 ($)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1990-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 (millions $)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	12 290	13,2	4,6	12,8	29,1	380	2,4	10,1	3,7	-13,1	108,3	15,3	7,8	17,6	17,9
Île-du-Prince-Édouard	2 435	18,5	3,9	5,1	-18,2	387	2,1	0,0	-0,8	-6,6	20,7	7,0	6,4	0,3	-18,2
Nouvelle-Écosse	4 182	0,1	-14,2	-27,4	-1,8	376	2,2	-1,3	-2,4	-9,3	33,3	-9,8	-11,4	-21,0	-9,9
Nouveau-Brunswick	2 751	2,2	1,5	6,0	2,0	383	1,6	-0,8	-1,3	-6,1	21,6	7,2	-3,4	-0,6	-13,5
Québec	1 863	50,5	0,5	-7,4	10,2	379	1,1	0,0	-0,3	-10,9	12,4	24,3	-5,7	-13,0	-6,0
Ontario	109	-11,4	24,2	-29,3	-10,3	335	-2,9	4,9	-6,8	-4,3	1,2	4,4	35,1	-32,8	-30,9
Manitoba	663	1,8	17,9	6,2	-7,3	361	5,2	3,6	9,2	-8,2	6,8	16,1	24,1	22,2	6,2
Saskatchewan	128	19,6	-3,6	38,8	50,9	314	-2,8	4,2	9,5	-14,5	0,9	22,2	-5,5	35,5	6,5
Alberta	52	18,2	-17,0	-11,7	66,7	338	2,1	2,8	-0,9	-16,0	0,3	-19,6	16,3	-17,9	123,4
Colombie-Britannique	3 717	7,5	-16,2	-8,8	6,0	366	8,6	-0,6	-4,2	-3,0	29,7	5,8	-13,9	6,6	-3,6
Nunavut	10	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	387	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,0	-86,2	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	24	-27,3	-32,7	22,5	17,6	337	-9,8	3,6	-4,7	-1,3	0,3	15,6	24,8	-3,9	163,5
Yukon	5	-16,7	200,0	-50,0	-20,0	339	-2,6	-15,7	18,3	-11,0	0,1	361,5	-80,0	10,4	-11,1
Sexe															
Hommes	23 828	8,8	-4,5	-4,6	-3,9	381	2,9	5,4	-3,9	-9,5	200,2	6,2	-1,9	0,0	-1,0
Femmes	4 401	24,4	12,0	7,9	15,9	355	5,0	4,1	15,0	-10,4	35,4	24,8	9,8	12,7	-7,0
Âge															
Moins de 25 ans	2 327	11,2	5,8	-16,9	-57,3	365	2,5	3,3	2,9	-5,2	20,2	13,2	11,2	-15,5	-6,6
25 à 44 ans	14 391	9,1	-3,3	-6,6	363,9	379	2,7	9,7	-14,2	-9,6	120,4	7,5	-2,7	0,5	-3,2
45 à 54 ans	7 499	12,8	-1,4	5,0	-74,3	380	3,4	3,7	-0,3	-10,6	62,3	11,9	0,7	5,5	2,8
55 ans et plus	4 012	14,4	-6,3	4,9	-83,7	373	4,0	4,4	-3,1	-10,7	32,8	4,0	-0,2	8,3	0,1
Recours à l'a.-e.[3]															
Nouveaux prestataires	1 368	-5,5	-55,0	57,6	-91,8	353	0,9	9,0	4,6	-5,8	12,8	-7,6	6,2	21,3	93,5
Prestataires occasionnels	5 093	1,9	-13,2	47,9	350,8	362	1,1	6,5	3,7	-9,2	39,8	-2,2	15,1	25,8	35,8
Prestataires fréquents	21 768	14,6	10,9	-18,6	492,7	382	3,2	1,4	-0,5	-8,7	183,0	12,7	-4,2	-3,8	-8,5
TOTAL NATIONAL	**28 229**	**11,0**	**-2,5**	**-3,2**	**7,8**	**377**	**3,0**	**3,7**	**-0,8**	**-9,4**	**235,6**	**8,6**	**-0,5**	**1,3**	**-1,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de pêcheur.
2. Les montants versés comprennent les sommes allouées au titre du supplément familial aux prestataires touchant des prestations de pêcheur.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestataires fréquents[1]

	Nouvelles demandes[2]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	2000-2001	Écart en pourcentage[3] 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 ($)	Écart en pourcentage[3] 1999-00 2000-01	1998-99 1990-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 (millions $)	Écart en pourcentage[3] 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire															
Terre-Neuve-et-Labrador	48 898	5,3	-2,0	-0,3	-10,7	317	7,1	3,1	1,1	-4,1	357,7	7,2	-5,9	0,2	-11,1
Île-du-Prince-Édouard	14 654	3,7	-5,1	-1,1	-6,7	291	6,0	3,3	1,0	-6,5	94,6	2,5	-7,0	0,9	-11,5
Nouvelle-Écosse	38 924	-1,1	-7,1	-6,5	-9,3	306	6,1	1,0	1,6	-4,0	241,0	3,1	-10,3	3,0	-18,0
Nouveau-Brunswick	49 455	-2,7	-6,1	-2,5	-7,9	302	6,9	2,0	1,2	-4,4	314,2	0,0	-9,1	3,9	-15,6
Québec	194 817	-5,2	-7,8	-6,5	-9,3	317	5,5	0,5	1,0	-2,4	1 026,0	-5,4	-10,7	-6,5	-14,7
Ontario	84 541	-7,8	-14,6	-9,0	-17,9	339	4,1	0,6	1,2	-1,3	379,9	-4,4	-20,5	-8,4	-17,3
Manitoba	12 744	-7,9	-8,8	-0,7	-17,9	313	4,2	1,0	2,0	0,0	61,7	-4,9	-5,9	4,8	-21,8
Saskatchewan	10 941	-4,0	-11,7	3,8	-22,2	326	4,6	0,1	2,2	1,0	60,0	2,3	-8,1	13,5	-27,2
Alberta	17 911	-7,4	-22,9	7,4	-28,9	353	4,0	-1,5	3,8	-0,3	90,0	-8,4	-21,5	23,7	-42,7
Colombie-Britannique	47 895	-5,2	-13,4	-4,9	-12,4	339	4,6	-0,8	-0,6	-2,3	242,8	-9,1	-18,2	3,0	-15,7
Nunavut	157	-7,6	S.O.	S.O.	S.O.	346	9,1	S.O.	S.O.	S.O.	1,7	38,4	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	369	-35,4	-16,8	-12,2	-5,3	386	12,2	-2,1	2,0	-2,9	3,7	-6,0	-36,5	8,5	-4,7
Yukon	842	-3,4	-11,9	-4,0	-11,4	374	2,7	-1,3	-0,1	-3,6	6,8	2,3	-22,6	22,2	-23,2
Sexe															
Hommes	349 917	-3,2	-10,1	-4,2	-12,4	353	4,9	-0,1	0,5	-3,3	2 216,5	-1,9	-13,5	-0,9	-16,6
Femmes	172 231	-6,0	-8,4	-6,6	-13,0	256	5,6	2,5	2,1	-0,9	663,3	-4,8	-8,5	-4,7	-17,0
Âge															
Moins de 25 ans	14 869	-9,8	-20,0	-5,5	-29,3	309	7,7	3,4	2,6	-2,5	84,0	-11,3	-15,3	-1,9	-34,8
25 à 44 ans	283 882	-7,9	-12,1	-7,4	-16,4	327	5,3	0,7	1,2	-2,3	1 588,2	-6,2	-14,6	-3,7	-19,9
45 à 54 ans	145 767	1,4	-5,4	-1,4	-3,2	319	5,4	-0,2	1,0	-3,5	774,7	3,1	-9,6	1,1	-7,6
55 ans et plus	77 630	2,0	-3,2	-0,7	-3,9	307	5,1	0,0	0,7	-3,0	432,9	3,7	-6,7	1,8	-9,7
Caractère saisonnier de l'emploi[4]															
Saisonnier	415 918	-3,7	-7,5	-4,0	-11,2	323	5,2	0,4	0,8	-2,5	2 302,9	-1,8	-10,6	-0,4	-16,6
Non saisonnier	106 230	-5,6	-16,8	-8,4	-17,0	315	5,3	0,3	2,0	-3,3	576,9	-5,7	-18,7	-6,6	-16,9
TOTAL NATIONAL	**522 148**	**-4,1**	**-9,6**	**-5,0**	**-12,6**	**321**	**5,2**	**0,4**	**1,1**	**-2,7**	**2 879,8**	**-2,6**	**-12,4**	**-1,8**	**-16,7**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi
S.O. = sans objet
1. Comprennent les personnes qui reçoivent des prestations régulières et de pêcheur.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations régulières ou de pêcheur.
3. En raison d'une modification méthodologique permettant d'inclure le Nunavut, les résultats depuis 1995-1996 ont été révisés.
4. Les personnes dont les demandes antérieures ont été présentées à peu près au même moment de l'année que leur demande actuelle sont considérées comme des prestataires saisonniers.

Prestations spéciales[1,2]

	Nouvelles demandes[3]					Montants versés				
	2000-2001	Écart en pourcentage				2000-2001 (millions $)	Écart en pourcentage			
		1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98		1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	7 380	9,3	-7,3	19,1	5,3	27,2	11,7	-1,6	12,6	3,1
Île-du-Prince-Édouard	2 920	12,7	13,6	-5,0	18,2	9,6	12,7	13,8	-13,8	38,8
Nouvelle-Écosse	15 550	10,8	4,4	8,1	-4,6	54,6	9,1	8,3	5,4	-2,5
Nouveau-Brunswick	15 660	3,8	11,7	4,5	6,8	48,9	0,9	11,4	6,0	7,7
Québec	117 780	6,8	8,7	5,8	-3,7	450,2	8,1	6,4	7,1	-4,3
Ontario	145 870	4,4	1,9	3,0	-4,0	723,6	3,4	2,5	2,8	-2,9
Manitoba	15 020	8,0	-2,2	9,0	-1,8	59,6	1,0	4,8	1,8	-0,2
Saskatchewan	10 620	4,4	-2,6	2,8	2,4	46,9	8,2	-2,1	6,3	1,3
Alberta	37 710	6,6	0,5	5,6	5,3	164,9	4,3	5,0	4,2	8,9
Colombie-Britannique	55 780	7,0	-1,6	4,7	-5,4	236,7	5,7	-2,0	6,0	0,8
Nunavut	280	-6,7	S.O.	S.O.	S.O.	1,7	12,5	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	590	25,5	-13,5	1,1	0,0	3,4	17,1	-18,0	2,5	1,6
Yukon	390	-23,5	50,0	-10,5	8,6	2,8	14,0	49,8	-22,9	24,8
Sexe										
Hommes	116 650	14,1	4,6	8,5	-3,9	325,1	15,9	5,8	11,5	3,1
Femmes	308 900	3,2	2,6	3,6	-2,1	1 504,8	3,2	2,9	3,3	-1,7
Âge										
Moins de 25 ans	52 940	8,0	3,5	6,4	8,4	169,4	7,1	6,6	13,2	8,4
25 à 44 ans	281 270	4,2	2,5	3,0	-4,2	1 405,3	3,4	2,5	2,7	-2,3
45 à 54 ans	59 350	12,4	5,9	11,0	-1,3	164,0	18,1	8,7	9,0	5,4
55 ans et plus	31 990	8,4	2,9	9,4	-4,4	91,2	10,8	3,2	13,8	-3,1
TOTAL NATIONAL	**425 550**	**6,0**	**3,1**	**4,8**	**-2,5**	**1 829,9**	**5,2**	**3,3**	**4,5**	**-1,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi.
S.O. = sans objet
1. La ventilation des prestations de maternité, parentales et de maladie figure dans les tableaux 2.9, 2.10, 2.11 et 2.12.
2. Le 31 décembre 2000, le seuil d'admissibilité aux prestations spéciales est passé de 700 à 600 heures. Comme la période du rapport ne couvre que trois mois depuis ce changement, les résultats ne seront pleinement reflétés que l'an prochain.
3. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité, parentales ou de maladie.

Prestations de maternité[1]

	Nouvelles demandes[2]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prest. hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	2000-2001	Écart en pourcentage				2000-2001	Écart en pourcentage				2000-2001	Écart en pourcentage				2000-2001	Écart en pourcentage			
		1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98		1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	($)	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	(M $)	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	2 240	-4,3	-2,5	7,1	12,0	14,5	0,7	2,9	-2,0	-0,7	262	6,9	-5,9	-0,9	-7,3	8,9	0,7	3,7	-3,8	8,7
Île-du-Prince-Édouard	920	0,0	17,9	-22,0	51,5	14,1	0,0	-2,1	2,1	-1,7	244	-6,8	9,3	1,4	-5,4	3,4	6,4	6,5	-16,4	51,8
Nouvelle-Écosse	5 190	2,4	2,4	4,9	8,3	14,4	0,7	0,0	0,2	-1,6	255	-1,2	4,4	5,4	-8,7	19,2	2,6	6,7	9,5	-4,9
Nouveau-Brunswick	3 910	-8,9	15,0	-7,4	18,5	14,4	0,7	1,4	-2,2	1,0	245	-2,0	4,8	-0,8	-5,2	13,8	-11,4	16,5	-3,8	8,2
Québec	40 870	0,0	3,3	-0,4	-6,7	14,5	0,0	0,7	0,3	-0,6	282	2,5	2,6	2,5	-3,4	167,6	3,5	3,0	2,5	-8,5
Ontario	71 710	-1,4	2,4	-1,1	0,1	14,6	0,7	0,0	0,4	-0,9	302	0,9	1,8	0,2	-3,6	313,6	-1,0	2,0	0,6	-4,0
Manitoba	6 310	-3,1	-3,3	5,3	3,4	14,6	1,4	-1,4	1,0	-0,1	262	1,4	5,6	-2,6	-4,3	23,7	-4,7	3,4	1,7	-2,0
Saskatchewan	5 280	-2,0	1,9	-1,3	4,3	14,6	1,4	0,0	-0,6	0,0	264	0,9	5,7	0,2	-6,5	20,4	4,2	-0,2	2,0	-1,0
Alberta	17 850	3,5	-1,1	2,1	6,7	14,6	0,7	0,0	1,1	-0,3	274	2,3	2,1	0,9	-5,7	68,9	1,5	3,9	0,4	5,4
Colombie-Britannique	20 570	4,5	-7,5	6,0	1,6	14,5	0,7	-0,7	0,4	-0,6	286	-0,4	1,4	1,6	-5,7	84,6	2,8	-7,7	8,0	-0,4
Nunavut	180	5,9	S.O.	S.O.	S.O.	14,5	2,1	S.O.	S.O.	S.O.	349	6,9	S.O.	S.O.	S.O.	0,9	9,1	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du N.-O.	350	12,9	-5,9	-10,5	1,8	14,1	-2,8	-2,7	9,8	-4,8	327	-6,2	-1,1	3,6	-3,4	1,7	9,0	-10,4	-7,1	2,8
Yukon	240	0,0	33,3	-14,3	31,3	14,8	0,7	2,8	4,8	-0,5	328	-6,4	19,9	-3,3	-4,5	1,2	11,9	33,2	-21,0	44,3
Âge																				
Moins de 25 ans	29 020	4,1	0,6	8,0	24,6	14,4	1,4	-0,1	0,5	-1,0	193	3,5	3,1	4,5	-10,0	80,6	6,3	3,9	14,4	10,6
25 ans et plus	146 600	-0,9	1,2	-0,9	-2,9	14,5	0,2	0,0	0,4	-0,5	306	1,6	2,1	1,1	-2,6	647,2	0,0	1,3	0,6	-4,3
TOTAL NATIONAL	**175 620**	**-0,1**	**1,1**	**0,4**	**0,4**	**14,5**	**0,0**	**0,0**	**0,4**	**-0,6**	**287**	**1,2**	**2,2**	**0,9**	**-4,4**	**727,8**	**0,7**	**1,6**	**1,9**	**-3,1**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi
S.O. = sans objet
1. Le 31 décembre 2000, le seuil d'admissibilité aux prestations de maternité est passé de 700 à 600 heures. Comme la période du rapport ne couvre que trois mois depuis ce changement, les résultats ne seront pleinement reflétés que l'an prochain.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maternité.

Prestations parentales (parents biologiques)[1]

	Nouvelles demandes[2]					Nombre moyen de semaines de prestations versées[3]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	2000-2001	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 ($)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 (M $)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	2 080	-0,5	-3,7	3,8	13,6	10,1	13,5	-2,2	1,3	-1,9	277	7,3	-5,9	-0,2	-4,8	5,7	1,2	5,3	-0,8	10,1
Île-du-Prince-Édouard	890	14,1	8,3	-14,3	31,3	9,4	3,3	3,4	-0,3	-2,9	250	-11,6	14,1	-1,0	-1,4	2,0	6,7	7,3	-9,0	65,1
Nouvelle-Écosse	5 060	7,7	5,4	5,2	1,4	9,8	11,4	0,0	-1,8	-2,4	270	1,2	4,0	4,1	-4,7	12,5	5,0	20,3	1,6	-7,9
Nouveau-Brunswick	3 880	-2,5	21,0	-11,6	16,3	9,7	11,5	1,2	-3,7	-4,1	260	-1,5	5,9	-0,2	-5,3	8,7	-1,2	3,6	0,0	5,6
Québec	42 450	7,7	2,2	1,0	-9,0	9,5	6,7	0,0	-0,7	-4,0	292	2,9	2,6	2,4	-1,6	112,5	3,3	1,3	2,5	-10,0
Ontario	72 860	3,0	2,6	0,4	-2,6	9,8	6,5	0,0	-0,6	-2,3	311	0,6	2,2	0,2	-2,1	209,5	2,5	1,4	1,4	-2,8
Manitoba	6 450	2,4	-2,6	4,2	3,8	9,8	6,5	0,0	-1,0	-1,3	272	0,6	7,5	-3,0	-2,6	15,9	-4,0	6,7	-2,2	-0,3
Saskatchewan	5 230	1,2	3,4	-2,5	5,6	10,1	12,2	-3,2	-1,0	0,2	270	0,3	2,8	2,6	-6,1	13,8	10,8	-4,8	8,1	0,9
Alberta	17 710	9,8	-0,8	3,8	5,4	9,9	8,8	0,0	-0,8	-2,4	283	1,7	2,4	0,4	-3,3	43,4	0,8	7,2	-0,9	11,5
Colombie-Britannique	20 720	8,9	-7,6	8,0	-0,8	10,1	11,0	0,0	0,0	-3,2	296	-1,8	2,8	1,5	-4,2	54,4	-1,9	-1,9	5,1	4,2
Nunavut	160	6,7	S.O.	S.O.	S.O.	9,9	6,5	S.O.	S.O.	S.O.	357	9,1	S.O.	S.O.	S.O.	0,5	18,9	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du N.-O.	330	17,9	-17,3	8,3	0,0	9,8	2,1	4,4	1,1	-5,7	330	-4,5	-1,3	2,4	-2,5	1,0	14,6	-18,0	5,1	4,1
Yukon	240	4,3	53,3	-16,7	20,0	9,9	3,1	-3,0	8,3	2,0	345	-2,6	13,2	5,8	-11,5	1,0	56,6	34,4	-33,3	47,1
Sexe																				
Hommes	13 000	44,0	8,0	9,0	-4,5	8,5	7,6	3,9	-3,9	3,4	360	-0,7	2,0	1,5	-3,0	33,4	31,6	9,7	9,8	2,0
Femmes	165 060	3,2	0,7	1,3	-1,9	9,9	8,8	0,0	-0,4	-3,0	292	0,5	2,6	0,8	-2,6	447,4	1,8	1,6	1,4	-2,2
Âge																				
Moins de 25 ans	27 220	13,2	-0,2	8,4	18,0	9,8	11,4	0,0	-0,5	-3,7	206	3,0	3,8	3,9	-5,2	47,6	7,2	4,0	15,1	6,1
25 ans et plus	150 840	4,0	1,3	0,6	-4,6	9,8	7,7	0,1	-0,7	-2,4	313	1,1	2,4	1,0	-1,5	433,3	3,0	1,8	0,6	-2,7
TOTAL NATIONAL	**178 060**	**5,3**	**1,1**	**1,6**	**-2,0**	**9,8**	**7,7**	**0,0**	**-0,7**	**-2,8**	**297**	**0,9**	**2,6**	**0,9**	**-2,7**	**480,8**	**3,4**	**2,0**	**1,8**	**-2,0**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. Le 31 décembre 2000, le seuil d'admissibilité aux prestations parentales est passé de 700 à 600 heures. Comme la période du rapport ne couvre que trois mois depuis ce changement, les résultats ne seront pleinement reflétés que l'an prochain.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents biologiques).
3. Le 31 décembre 2000, le nombre de semaines admissibles aux prestations parentales est passé de 10 à 35. Comme la période du rapport ne couvre que trois mois depuis ce changement, la hausse du nombre de semaines de prestations versées ne sera pleinement reflétée que l'an prochain.

Prestations parentales (parents adoptifs)[1]

	Nouvelles demandes[2]					Nombre moyen de semaines de prestations versées[3]					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	2000-2001	Écart en pourcentage				2000-2001	Écart en pourcentage				2000-2001	Écart en pourcentage				2000-2001	Écart en pourcentage			
		1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98		1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	($)	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	(M $)	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	10	-50,0	100,0	0,0	0,0	15,0	20,0	25,0	-33,3	36,4	413	65,9	-9,8	-33,2	-7,2	0,06	-2,0	58,0	-19,3	9,8
Île-du-Prince-Édouard	0	S.O.	-100,0	-66,7	200,0	S.O.	S.O.	-100,0	60,8	-6,7	0	S.O.	-100,0	-29,7	29,2	0,00	S.O.	-100,0	-56,5	1035,2
Nouvelle-Écosse	20	-33,3	0,0	50,0	0,0	15,0	28,2	13,6	-17,4	108,3	392	25,2	-24,2	28,1	-13,4	0,12	-29,8	125,4	-26,9	105,6
Nouveau-Brunswick	10	-50,0	-50,0	-50,0	100,0	14,0	16,7	1,7	11,9	2,4	413	18,8	-4,5	25,4	14,3	0,06	-53,3	-27,0	-20,6	52,2
Québec	330	-38,9	12,5	23,1	-40,0	12,7	11,4	-9,5	9,0	3,0	311	-12,2	2,4	1,4	-3,5	1,40	-35,5	9,4	12,7	-22,1
Ontario	530	12,8	-20,3	37,2	19,4	13,0	8,3	6,2	-4,6	0,9	367	-3,0	6,3	-0,4	3,6	2,07	-12,6	12,2	18,7	15,4
Manitoba	100	0,0	-33,3	36,4	120,0	11,6	12,6	0,0	2,4	0,9	312	-0,8	13,9	9,4	-30,0	0,35	-18,5	-3,5	71,8	21,4
Saskatchewan	20	-50,0	300,0	-80,0	66,7	10,0	-16,7	20,0	-9,1	0,0	299	-25,0	-3,6	60,1	-21,5	0,06	-68,9	290,1	-80,8	85,6
Alberta	220	22,2	-10,0	122,2	-18,2	10,7	4,9	2,0	-2,2	3,4	319	-9,4	5,8	18,0	-13,0	0,79	23,3	6,6	84,4	-11,8
Colombie-Britannique	230	64,3	-41,7	84,6	-40,9	12,0	21,2	1,0	-17,9	29,8	357	12,0	-10,8	-7,3	15,2	0,88	92,2	-50,4	110,1	-32,3
Nunavut	20	-60,0	S.O.	S.O.	S.O.	7,0	-14,6	S.O.	S.O.	S.O.	413	41,1	S.O.	S.O.	S.O.	0,11	-8,1	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du N.-O.	10	0,0	-60,0	N.C.	-100,0	6,0	-40,0	-13,3	N.C.	-100,0	413	0,0	0,2	N.C.	-100,0	0,02	-40,0	-60,2	445,6	-49,1
Yukon	0	0,0	0,0	0,0	0,0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	0,00	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.
Sexe																				
Hommes	190	0,0	-17,4	53,3	-34,8	9,7	9,0	8,5	-4,4	-11,7	373	0,0	1,4	-1,5	-3,7	0,73	57,4	-36,2	34,8	-22,7
Femmes	1 310	-7,1	-16,1	41,2	-9,8	12,6	9,6	0,0	-2,0	7,2	339	-3,1	3,5	3,1	-2,5	5,19	-17,7	3,2	27,2	-1,3
Âge																				
Moins de 25 ans	30	50,0	100,0	0,0	-66,7	10,0	42,9	75,0	-60,0	0,0	190	-16,8	-44,8	105,5	-34,2	0,09	184,7	N.C.	-100,0	-55,5
25 ans et plus	1 470	-7,0	-16,8	42,9	-12,5	12,3	9,0	0,6	-2,9	5,6	346	-2,2	3,8	2,1	-3,1	5,83	-13,5	-1,4	28,8	-3,3
TOTAL NATIONAL	**1 500**	**-6,3**	**-16,2**	**42,5**	**-13,5**	**12,2**	**8,9**	**0,9**	**-2,5**	**5,8**	**343**	**-2,7**	**3,2**	**2,6**	**-3,2**	**5,92**	**-12,6**	**-1,0**	**28,0**	**-3,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi
S.O. = sans objet
N.C. = non calculé

1. Le 31 décembre 2000, le seuil d'admissibilité aux prestations parentales est passé de 700 à 600 heures. Comme la période du rapport ne couvre que trois mois depuis ce changement, les résultats ne seront pleinement reflétés que l'an prochain.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations parentales (parents adoptifs).
3. Le 31 décembre 2000, le nombre de semaines admissibles aux prestations parentales est passé de 10 à 35. Comme la période du rapport ne couvre que trois mois depuis ce changement, la hausse du nombre de semaines de prestations versées ne sera pleinement reflétée que l'an prochain.

Prestations de maladie[1]

	Nouvelles demandes[2]					Nombre moyen de semaines de prestations versées					Prestations hebdomadaires moyennes					Montants versés				
	2000-2001	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 ($)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98	2000-2001 (M $)	Écart en pourcentage 1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	1995-96 1997-98
Province/Territoire																				
Terre-Neuve-et-Labrador	5 690	13,6	-4,9	26,4	5,8	9,0	12,5	-3,6	6,7	-12,1	251	5,9	-4,0	4,3	-5,1	12,5	27,9	-9,4	41,2	-6,6
Île-du-Prince-Édouard	2 110	11,1	22,6	-1,9	12,1	8,5	10,4	6,9	-11,2	-5,5	246	4,4	-3,4	8,2	-3,5	4,2	22,0	27,8	-12,7	13,2
Nouvelle-Écosse	10 910	14,2	4,5	9,6	-4,8	8,9	2,3	1,2	-4,3	1,9	246	0,8	2,4	2,2	-0,2	22,7	18,5	2,8	3,9	2,7
Nouveau-Brunswick	12 080	4,7	11,7	11,3	4,3	8,8	3,5	0,0	0,4	2,6	248	2,9	0,4	3,5	-3,5	26,5	9,8	11,7	16,4	8,0
Québec	74 870	9,2	13,8	9,9	0,4	8,8	2,3	1,2	1,6	0,7	260	2,6	0,7	2,4	1,0	168,6	12,9	14,3	17,3	9,2
Ontario	75 010	7,8	1,8	8,0	-4,7	9,6	2,1	2,2	-1,9	0,9	281	3,0	1,1	2,3	-1,4	198,6	12,6	4,6	8,7	-0,8
Manitoba	8 800	15,8	-1,0	15,0	-5,2	9,3	1,1	2,2	-0,6	-1,0	254	4,7	2,4	-0,8	-0,5	19,6	14,8	5,6	4,9	2,3
Saskatchewan	5 590	9,2	-5,5	8,8	1,2	9,2	5,7	-3,3	2,5	-2,3	256	5,9	0,8	3,3	-2,3	12,6	13,8	-3,4	14,4	5,2
Alberta	20 700	6,0	4,1	6,9	10,7	9,5	0,0	2,2	-1,8	1,0	269	5,5	-0,8	4,8	1,0	51,8	11,2	4,5	15,3	12,7
Colombie-Britannique	36 440	6,5	4,2	3,8	-7,5	9,7	4,3	1,1	0,5	0,0	278	1,5	1,7	0,7	-1,2	96,8	12,8	4,8	4,0	0,3
Nunavut	80	0,0	S.O.	S.O.	S.O.	10,0	37,0	S.O.	S.O.	S.O.	372	20,7	S.O.	S.O.	S.O.	0,2	25,7	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du N.-O.	240	50,0	-11,1	-20,6	13,3	7,5	-25,0	9,6	-12,6	25,0	312	-13,9	-0,4	16,0	-9,4	0,7	56,8	-21,2	-9,2	2,2
Yukon	150	-46,4	86,7	-16,7	-5,3	11,6	30,3	15,6	-4,8	5,6	304	-5,3	2,9	3,0	-8,4	0,6	-17,9	107,4	-9,7	-22,6
Sexe																				
Hommes	103 860	11,3	4,4	8,4	-3,7	9,2	3,4	1,1	-1,0	0,9	309	1,9	0,3	1,4	-0,7	291,0	14,3	5,6	11,6	3,3
Femmes	148 810	6,4	7,0	8,5	-0,4	9,3	2,2	1,1	-0,1	-0,2	239	3,2	1,4	3,0	0,1	324,4	12,1	8,4	10,5	3,5
Âge																				
Moins de 25 ans	27 300	9,1	9,7	5,4	3,0	7,6	0,0	2,7	-2,3	1,2	206	4,1	1,1	4,7	-1,6	41,1	8,4	15,8	8,5	6,8
25 à 44 ans	134 860	6,8	6,0	7,7	-2,0	9,0	3,4	1,2	0,1	1,1	273	2,6	0,9	2,1	-0,6	322,1	11,9	6,4	11,3	4,4
45 à 54 ans	58 580	12,0	5,8	11,2	-1,5	9,9	3,1	2,1	-2,5	0,2	282	2,8	1,2	1,4	1,0	161,2	18,1	8,4	9,5	5,0
55 ans et plus	31 930	8,3	3,1	9,7	-4,8	10,6	1,9	-1,0	1,3	-1,7	275	3,3	-0,2	2,1	-1,1	91,0	11,2	3,5	13,7	-3,5
TOTAL NATIONAL	**252 670**	**8,4**	**6,0**	**8,5**	**-1,8**	**9,3**	**3,3**	**1,1**	**-0,4**	**0,3**	**268**	**2,9**	**0,7**	**2,3**	**-0,5**	**615,4**	**13,1**	**7,1**	**11,0**	**3,4**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi
S.O. = sans objet
1. Le 31 décembre 2000, le seuil d'admissibilité aux prestations de maladie est passé de 700 à 600 heures. Comme la période du rapport ne couvre que trois mois depuis ce changement, les résultats ne seront pleinement reflétés que l'an prochain.
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes pour lesquelles au moins un dollar a été versé en prestations de maladie.

Supplément familial[1]

	Nouvelles demandes[2] comprenant un SF	% des demandes avec SF	Supp. hebd. moyen ($)	Prestation hebd. moyenne ($)	Montants versés					
					Montants versés (000 $)	Pourcentage du SF total	Écart % 1999-00 2000-01	Écart % 1998-99 1999-00	Écart % 1997-98 1998-99	Écart % 1995-96 1997-98
Province/Territoire										
Terre-Neuve-et-Labrador	8 980	10,4	42	251	10 212	6,5	-20,0	20,9	62,5	18,1
Île-du-Prince-Édouard	3 150	13,0	46	238	3 329	2,1	-2,2	14,0	49,5	-7,3
Nouvelle-Écosse	9 790	11,2	44	239	8 793	5,6	-4,2	16,9	33,7	-3,7
Nouveau-Brunswick	11 130	11,9	44	250	11 220	7,1	-6,2	11,2	50,6	7,9
Québec	57 690	10,4	43	255	48 889	31,1	-2,7	13,8	35,7	-9,1
Ontario	47 050	9,9	43	259	33 961	21,6	3,9	3,5	30,8	-10,9
Manitoba	7 140	13,1	48	254	7 353	4,7	10,5	1,9	63,4	-2,1
Saskatchewan	5 750	13,5	48	257	5 206	3,3	7,2	5,1	45,3	13,7
Alberta	13 610	11,4	44	249	10 236	6,5	-2,1	7,3	41,9	-13,4
Colombie-Britannique	22 320	10,8	43	264	17 643	11,2	-3,2	6,3	41,6	18,5
Nunavut	160	13,8	54	308	136	0,1	-9,8	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du N.-O.	330	15,3	52	302	238	0,2	-37,6	10,9	54,6	84,1
Yukon	150	6,0	49	302	206	0,1	-18,8	32,1	18,7	72,8
Sexe										
Hommes	58 060	6,1	44	300	53 079	33,7	-11,8	2,7	49,2	54,8
Femmes	129 190	16,2	43	235	104 343	66,3	3,3	14,8	34,3	-21,2
Âge										
Moins de 25 ans	26 240	11,2	38	209	17 611	11,2	2,6	13,7	52,2	-4,5
25 à 44 ans	140 400	13,9	45	262	125 241	79,6	-2,4	10,1	39,8	-0,8
45 à 54 ans	18 520	5,4	39	268	13 089	8,3	-8,4	5,9	31,5	-13,6
55 ans et plus	2 090	1,2	35	272	1 481	0,9	2,0	0,4	15,2	-43,2
Recours à l'a.-e.[3]										
Nouveaux prestataires	87 040	12,8	43	239	68 508	43,5	6,6	18,8	52,1	-5,5
Prestataires occasionnels	61 020	11,4	44	258	51 876	33,0	-0,7	7,1	29,7	-12,0
Prestataires fréquents	39 190	7,3	44	287	37 037	23,5	-17,2	2,3	38,3	12,2
TOTAL NATIONAL	**187 250**	**10,7**	**44**	**255**	**157 422**	**100,0**	**-2,3**	**10,0**	**39,9**	**-3,4**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi
S.O. = sans objet
1. Comprend tous les types de demandes (prestations régulières, de pêcheur et spéciales).
2. Les nouvelles demandes comprennent les demandes à l'égard desquelles au moins un dollar a été versé en prestations d'assurance-emploi.
3. Les nouveaux prestataires sont les personnes qui n'ont pas présenté de demande au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires occasionnels sont les personnes qui comptent moins de trois demandes actives au cours des cinq années précédant leur demande actuelle. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

Prestataires ayant un emploi[1]

	Nouvelles demandes				Écart en pourcentage			% des nouv. dem. de prest. rég.			
	1999-00[2]	1998-99	1997-98	1996-97	1998-99 / 1999-00	1997-98 / 1998-99	1996-97 / 1997-98	1999-00	1998-99	1997-98	1996-97
Province/Territoire											
Terre-Neuve-et-Labrador	49 730	52 020	48 360	48 540	-4,4	7,6	-0,4	71,5	71,7	71,8	69,3
Île-du-Prince-Édouard	12 560	13 810	13 400	12 840	-9,1	3,1	4,4	65,6	66,9	65,5	62,5
Nouvelle-Écosse	44 470	46 810	47 900	50 100	-5,0	-2,3	-4,4	63,6	65,6	66,7	66,1
Nouveau-Brunswick	52 980	58 790	58 820	58 610	-9,9	-0,1	0,4	66,1	70,0	70,0	65,5
Québec	275 280	296 140	316 310	345 080	-7,0	-6,4	-8,3	57,8	60,2	60,6	63,4
Ontario	140 260	173 950	183 420	209 140	-19,4	-5,2	-12,3	43,2	46,7	47,4	48,5
Manitoba	17 760	20 610	20 450	22 230	-13,8	0,8	-8,0	43,3	46,2	47,5	49,1
Saskatchewan	16 220	19 700	17 230	18 840	-17,7	14,3	-8,5	47,2	51,4	51,4	53,1
Alberta	44 760	57 720	47 060	55 650	-22,5	22,7	-15,4	46,6	49,2	49,9	53,8
Colombie-Britannique	87 270	104 780	109 120	111 220	-16,7	-4,0	-1,9	53,4	55,6	56,4	56,8
Nunavut	470	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	52,8	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du N.-O.	1 150	1 630	1 490	1 710	-29,4	9,4	-12,9	58,1	55,1	58,0	59,4
Yukon	1 180	1 350	1 630	1 500	-12,6	-17,2	8,7	51,8	53,1	55,8	54,7
Sexe											
Hommes	440 890	518 930	525 430	548 760	-15,0	-1,2	-4,3	54,1	56,7	58,1	58,4
Femmes	303 200	328 380	339 760	386 700	-7,7	-3,3	-12,1	53,7	55,4	55,0	57,1
Âge											
Moins de 25 ans	93 060	107 780	108 390	122 780	-13,7	-0,6	-11,7	51,8	54,1	56,2	57,7
25 à 44 ans	427 820	499 250	524 010	573 990	-14,3	-4,7	-8,7	54,9	57,4	59,4	60,0
45 à 54 ans	163 460	177 500	175 350	177 550	-7,9	1,2	-1,2	57,8	59,8	58,7	59,6
55 ans et plus	59 750	62 780	57 440	61 140	-4,8	9,3	-6,1	43,1	44,3	38,7	40,9
Montant des prestations											
Moins de 50 $	600	780	1 080	380	-23,1	-27,8	184,2	53,6	48,8	48,0	48,1
De 50 à 100 $	12 590	15 300	22 570	24 240	-17,7	-32,2	-6,9	50,2	52,0	52,8	53,2
De 101 à 150 $	61 210	73 890	87 040	94 360	-17,2	-15,1	-7,8	52,0	53,8	55,0	55,2
De 151 à 200 $	108 030	122 810	127 900	137 020	-12,0	-4,0	-6,7	52,3	53,4	54,9	55,3
Plus de 201 $	561 660	634 530	626 600	679 460	-11,5	1,3	-7,8	54,6	57,2	57,7	59,0
TOTAL NATIONAL	**744 090**	**847 310**	**865 190**	**935 460**	**-12,2**	**-2,1**	**-7,5**	**53,9**	**56,2**	**56,8**	**57,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. L'analyse comprend les prestataires qui ont travaillé pendant leur période de prestations tout en touchant certaines prestations pendant les semaines visées, de même que les prestataires qui ont touché une rémunération suffisante pour que leurs prestations soient ramenées à zéro pendant certaines semaines.
2. Étant donné que certaines demandes chevauchent deux exercices, les données les plus récentes dont on dispose aux fins de l'analyse portent sur les demandes établies en 1999-2000.

Remboursement des prestations

	Nombre de personnes qui ont remboursé des prestations				Montants remboursés			
	1999	Écart en % 1998-1999	Écart en % 1997-1998[1]	Écart en % 1996-1997[1]	1999 (millions $)	Écart en % 1998-1999	Écart en % 1997-1998[1]	Écart en % 1996-1997[1]
Province/Territoire								
Terre-Neuve-et-Labrador	5 847	73,8	57,5	-34,6	11,6	113,7	106,4	-22,8
Île-du-Prince-Édouard	876	10,9	89,4	-29,8	2,2	11,8	143,1	32,3
Nouvelle-Écosse	7 666	57,0	77,7	4,3	16,1	88,4	143,7	-3,0
Nouveau-Brunswick	4 217	61,3	80,5	-18,2	7,1	83,7	132,3	-22,5
Québec	35 288	32,0	67,4	2,7	42,3	35,5	108,6	-0,4
Ontario	45 162	3,2	41,6	0,9	50,8	33,1	47,8	11,2
Manitoba	2 305	27,0	30,9	15,8	2,9	41,3	67,3	4,0
Saskatchewan	3 050	46,1	29,1	22,3	3,7	67,5	79,1	1,3
Alberta	16 262	50,5	29,6	16,3	19,7	75,5	75,8	1,8
Colombie-Britannique	22 586	27,5	25,4	-1,7	27,0	47,3	58,9	-5,0
Nunavut	11	S.O.	S.O.	S.O.	0,0	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	467	-4,1	30,9	-0,8	0,6	0,4	63,5	-2,4
Yukon	405	35,0	12,8	0,0	0,6	39,1	61,0	1,3
TOTAL NATIONAL[2]	**144 160**	**25,0**	**44,7**	**0,7**	**184,4**	**48,8**	**76,1**	**1,4**

Source : Fichier administratif des données sur le remboursement des prestations (septembre 2001).
S.O. = sans objet
1. Les données de 1996 et de 1997 ont été modifiées à la suite de mises à jour des fichiers de données.
2. Le total des données provinciales et territoriales ne correspond pas au total national car celui-ci comprend les non-résidants.

Demandes visées par la règle de l'intensité[1]

	Demandes de prestations régulières et de pêcheur visées par la règle de l'intensité															
	Nombre de demandes visées[2]				Prestations hebdomadaires moyennes				Pourcentage de la répartition				Exprimés en % des demandes régulières et de pêcheur			
		Écart en pourcentage				Écart en pourcentage										
	2000-2001	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	2000-2001	1999-00 2000-01	1998-99 1999-00	1997-98 1998-99	2000-2001	1999-2000	1998-1999	1997-1998	2000-2001	1999-2000	1998-1999	1997-1998
Province/Territoire																
Terre-Neuve-et-Labrador	16 560	-70,1	11,4	36,5	266	-6,6	1,7	-1,4	8,3	9,1	9,3	11,4	20,2	69,0	60,2	47,8
Île-du-Prince-Édouard	4 610	-69,5	0,9	31,4	267	-0,5	2,2	0,2	2,3	2,5	2,8	4,0	20,7	71,0	66,5	51,1
Nouvelle-Écosse	14 920	-65,6	10,8	52,8	291	4,3	0,6	3,6	7,4	7,1	7,3	8,0	19,8	58,8	51,8	32,8
Nouveau-Brunswick	16 920	-67,8	3,8	36,3	270	-0,8	1,4	-0,6	8,4	8,7	9,5	11,7	20,6	63,5	58,7	43,2
Québec	75 980	-66,5	12,7	58,9	283	-0,6	0,3	0,4	37,9	37,4	37,8	39,8	16,1	48,2	41,4	24,6
Ontario	34 090	-66,0	18,1	104,0	301	-3,4	1,6	1,9	17,0	16,5	15,9	13,1	9,9	31,4	23,1	11,0
Manitoba	4 670	-66,0	28,5	159,2	259	-11,2	-2,0	6,4	2,3	2,3	2,0	1,3	11,6	33,3	24,0	9,7
Saskatchewan	3 690	-67,6	24,2	199,3	286	-7,1	0,5	5,2	1,8	1,9	1,7	1,0	11,2	33,5	24,0	9,3
Alberta	8 390	-65,6	29,0	201,9	324	-0,2	-1,5	5,1	4,2	4,0	3,5	2,0	10,1	25,8	16,3	6,8
Colombie-Britannique	19 920	-67,3	18,2	107,0	311	1,4	-0,4	2,0	9,9	10,0	9,7	7,8	12,5	37,1	27,1	12,8
Nunavut	150	-46,4	S.O.	S.O.	324	-4,6	S.O.	S.O.	0,1	S.O.	S.O.	S.O.	16,5	S.O.	S.O.	S.O.
Territoires du Nord-Ouest	250	-67,5	45,8	24,1	365	7,1	0,4	1,4	0,1	0,2	0,1	0,2	15,1	35,9	24,3	23,0
Yukon	260	-79,0	12,7	66,7	311	-13,3	0,9	3,6	0,1	0,2	0,2	0,2	12,0	53,5	43,7	23,2
Sexe																
Hommes	104 960	-74,9	11,0	65,8	323	0,4	0,4	1,4	52,4	68,9	70,7	71,3	12,3	50,4	40,5	24,8
Femmes	95 450	-49,3	20,6	71,0	249	10,6	5,1	4,8	47,6	31,1	29,3	28,7	17,5	33,7	26,7	15,0
Âge																
Moins de 25 ans	11 310	-73,3	3,6	54,5	253	-1,6	3,6	4,0	5,6	7,0	7,7	10,4	6,3	23,6	20,7	14,1
25 à 44 ans	106 130	-68,0	11,9	65,7	295	-0,8	1,1	2,2	53,0	54,8	55,7	54,2	13,7	42,4	34,0	20,5
45 à 54 ans	56 460	-62,5	18,4	73,6	288	-1,9	0,0	1,0	28,2	24,8	23,9	23,0	18,8	52,7	42,4	24,4
55 ans et plus	26 510	-67,4	19,6	71,3	275	-3,8	-0,2	1,1	13,2	13,4	21,8	12,5	18,0	58,1	47,2	26,5
Recours à l'a.-e.																
Prestataires fréquents[3]	138 410	-68,3	9,7	61,7	296	-2,3	0,5	2,1	69,1	72,0	74,7	77,3	26,5	80,1	66,1	38,6
Autres prestataires	62 000	-63,5	25,8	86,3	269	2,6	3,8	3,9	30,9	28,0	25,3	22,7	7,1	20,1	14,8	8,1
TOTAL NATIONAL	**200 410**	**-66,9**	**13,8**	**67,3**	**288**	**-1,4**	**0,9**	**2,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**14,3**	**43,7**	**35,2**	**20,9**

Source : Données administratives de l'assurance-emploi

S.O. = sans objet

1. En raison de l'élimination de la règle de l'intensité le 1er octobre 2000, les économies ne sont pas déclarées. Consultez les Rapports de contrôle et d'évaluation précédents pour obtenir des informations sur les économies réalisées au titre de la règle de l'intensité.
2. La forte diminution des demandes en 2000-2001 résulte de l'élimination de la règle de l'intensité le 1er octobre 2000.
3. Les prestataires fréquents sont les personnes qui comptent trois demandes actives ou plus au cours des cinq années précédant leur demande actuelle.

ANNEXE 3

Tableaux des données sur les prestations d'emploi et les mesures de soutien

3.1 Aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail

3.2 Prestations d'emploi et mesures de soutien - Définitions des programmes

3.3 Profil des clients des PEMS

3.4 Clients d'assurance-emploi servis - Type de clients

3.5 Nouvelles interventions

3.6 PEMS et activités pancanadiennes - Partie I - Dépenses finales

3.7 PEMS - Partie II - Dépenses finales

3.8 Partie II de l'assurance-emploi - Dépenses finales - Activités pancanadiennes

3.9 Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées

3.10 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Femmes

3.11 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Personnes handicapées

3.12 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Autochtones

3.13 Membres des groupes désignés pour les PEMS - Minorités visibles

Aperçu des Ententes sur le développement du marché du travail

Fédérales - Provinciales - Territoriales

Province/Territoire	Type d'entente[1]	Date de signature	Date de mise en œuvre	Affectation (en milliers de dollars)[2]		
				2001-2002	2000-2001	1999-2000
Terre-Neuve-et-Labrador	Cogestion	24 mars 1997	24 mars 1997	127 531	126 151	116 160
Île-du-Prince-Édouard	Cogestion	26 avril 1997	26 avril 1997	25 138	24 516	22 788
Nouvelle-Écosse	Cogestion (partenariat stratégique)	24 avril 1997	1er novembre 1997	80 205	79 916	75 830
Nouveau-Brunswick	Transfert	13 décembre 1996	1er avril 1997	90 425	89 991	83 956
Québec	Transfert	1er avril 1997 28 novembre 1997	1er avril 1998	595 741	594 424	561 145
Ontario	Pas d'entente	S.O.	S.O.	531 255	537 695	520 000
Manitoba	Transfert	17 avril 1997	27 novembre 1997	49 521	49 867	49 351
Saskatchewan	Transfert	6 février 1998	1er janvier 1999	38 857	38 488	37 133
Alberta	Transfert	6 décembre 1996	1er novembre 1997	112 819	112 661	109 221
Colombie-Britannique	Cogestion	25 avril 1997	25 avril 1997	288 999	287 023	266 014
Territoires du Nord-Ouest	Transfert	27 février 1998	1er octobre 1998	3 448	3 267	4 812
Yukon	Cogestion	24 janvier 1998	février 1998	4 051	3 993	3 535
Nunavut	Transfert	11 mai 2000	1er avril 2000	2 091	2 008	Compris dans T.N.-O.
Canada				**1 950 081**	**1 950 000**	**1 849 945**

1. Les provinces et les territoires qui ont conclu une entente de transfert sont responsables de la conception et de la mise en œuvre des mesures actives d'emploi financées dans le cadre du régime d'assurance-emploi. Les ententes de transfert s'appliquent également à des fonctions du Service national de placement qui peuvent différer d'une entente à l'autre. Dans le cas des ententes de cogestion, le gouvernement du Canada et la province ou le territoire assument conjointement la responsabilité de la planification, de la conception et de l'évaluation des mesures actives d'emploi, alors que Développement des ressources humaines Canada continue d'offrir les programmes et les services par le truchement de son réseau de prestation de services.
2. Ce tableau ne comprend pas les fonds qui sont transférés au titre de frais d'administration.

3.2

Prestations d'emploi et mesures de soutien
Définitions des programmes

Prestations d'emploi

Subventions salariales ciblées aide les chômeurs admissibles à acquérir une expérience de travail grâce à l'aide financière qui est versée aux employeurs au titre des salaires des participants assurés qu'ils embauchent. Cette prestation incite les employeurs à embaucher des chômeurs qu'ils ne prendraient habituellement pas à leur service sans subvention.

Suppléments de rémunération ciblés permet à d'actuels prestataires de l'assurance-emploi ou à des chômeurs de longue date d'accepter des emplois peu rémunérés. Grâce à un supplément salarial temporaire, ces gens réintègrent la population active, ce qu'ils n'auraient pas fait au faible taux de rémunération. (À l'heure actuelle, le Supplément de retour au travail du Québec est le seul programme en vigueur qui est semblable à cette prestation.)

Travail indépendant sert à offrir aux participants admissibles une aide financière et des conseils en matière de planification des affaires, afin de les aider à lancer leur propre entreprise. L'aide financière est destinée à couvrir les frais de subsistance et autres dépenses des participants pendant les premières étapes du lancement de leur entreprise.

Les projets de Partenariats pour la création d'emplois offrent à des participants assurés l'occasion d'acquérir une expérience de travail qui aboutira à un emploi permanent. Les activités du projet favorisent le développement communautaire et la croissance de l'économie locale.

Développement des compétences aide les participants assurés à acquérir des compétences de travail, grâce à une aide financière qui leur est versée directement afin qu'ils puissent choisir leur formation, prendre les dispositions nécessaires pour la suivre et en payer les frais.

Mesures de soutien

Les *Services d'aide à l'emploi* (notamment les interventions des Services d'aide à l'emploi, les Services de groupe d'emploi et le counselling individuel) versent des fonds à des organismes, pour qu'ils puissent offrir des services d'emploi à des chômeurs. Ces services peuvent prendre la forme de counselling, de planification des mesures à prendre, de méthodes de recherche d'emploi, de clubs de recherche d'emploi, de services de placement, de renseignements sur le marché du travail, de gestion de cas et de suivi.

Partenariats du marché du travail sert à verser des fonds pour aider les employeurs ainsi que des associations ou groupes de travailleurs ou d'employeurs et des collectivités à devenir plus aptes à répondre aux besoins du marché du travail en ressources humaines et à contribuer à l'adaptation de la main-d'œuvre. Cette mesure a trait à l'établissement de plans et de stratégies et à la mise en application de mesures d'adaptation.

Recherche et innovation appuie des activités servant à trouver de meilleurs moyens d'aider les gens à se préparer à travailler ou à conserver un emploi et à participer d'une manière productive au marché du travail. Des fonds sont versés à des prestataires admissibles qui pourront ainsi réaliser des projets de démonstration et des travaux de recherche à ce chapitre.

Profil des clients des PEMS

2000-2001

Clients servis (%)	
Sexe	
Hommes	55,9 %
Femmes	44,1 %
Âge	
Données manquantes	1,1 %
15 à 19 ans	4,6 %
20 à 24 ans	16,5 %
25 à 29 ans	15,5 %
30 à 44 ans	41,0 %
45 ans et plus	21,3 %

Clients d'assurance-emploi servis	
Prestataires actifs	78,2 %
Anciens prestataires	21,8 %

Ratio intervention/client	
Clients	457 839
Interventions	619 402
Ratio	1,35

Proportion d'utilisation des interventions par rapport à l'ensemble*	
Subventions salariales ciblées	4,8 %
Travail indépendant	1,8 %
Partenariats pour la création d'emplois	1,8 %
Développement des compétences	21,1 %
Aide à l'emploi	47,6 %
Services de groupe	9,6 %
Counselling individuel	10,2 %
Supplément de retour au travail	1,2 %
Activités pancanadiennes	2,0 %
Total	100,0 %

* Sont compris dans les Services de groupe d'emploi uniquement les prestataires actifs et non les interventions des SGE lorsqu'une autre intervention est enregistrée, ce qui fait que les interventions des SGE sont sous-évaluées.

Groupes désignés	Taux de participation par intervention (%)
Femmes	45,5 %
Autochtones	7,1 %
Personnes handicapées	3,7 %
Minorités visibles	5,2 %

Source : Base de données sur les clients

Clients d'assurance-emploi servis - Type de clients[1]

2000-2001

	Clients d'assurance-emploi				Non assurés[2]	Total
	Prestataires actifs		Anciens prestataires			
	Objectifs[3]	Clients servis[4]	Clients servis	Total	Clients servis	Clients servis
Terre-Neuve-et-Labrador	11 768	9 800	3 558	13 358	794	14 152
Île-du-Prince-Édouard	3 000	2 663	368	3 031	233	3 264
Nouvelle-Écosse	8 200	8 036	1 912	9 948	1 234	11 182
Nouveau-Brunswick	65 %	10 858	4 348	15 206	1 228	16 434
Québec[5]	105 900	*118 127	29 204	118 127	8 798	126 925
Ontario	S.O.	81 542	9 482	91 024	14 418	105 442
Manitoba	65 %	13 433	4 023	17 456	9 572	27 028
Saskatchewan[6]	5 525	4 779	1 987	6 766	791	7 557
Alberta	13 500	31 643	12 618	44 261	37 132	81 393
Colombie-Britannique	S.O.	33 785	12 080	45 865	17 441	63 306
Territoires du Nord-Ouest	352	300	87	387	109	496
Yukon	759	364	77	441	156	597
Nunavut	197	58	3	61	2	63
Canada	**S.O.**	**286 184**	**79 747**	**365 931**	**91 908**	**457 839**

Source : Base de données sur les clients
S.O. = sans objet

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Compte tenu du processus administratif et des calculs des systèmes aux fins de la détermination de l'admissibilité des clients, il est possible que le nombre des clients non assurés soit surévalué. Les chiffres que nous publions ici visent à donner une indication du nombre des clients non assurés servis dans le cadre des mesures de soutien. Ils ne représentent pas tous les clients non assurés servis par une province-territoire.
3. Il convient de noter que les objectifs pour les prestataires d'assurance-emploi actifs ont été fixés en tenant compte du fait que le nombre de clients serait obtenu à partir des systèmes de données sur les clients et les paiements. À la suite de changements apportés aux méthodes, les systèmes de paiement n'ont pas été utilisés pour la production des données de 2000-2001. Ainsi, les objectifs ont été surévalués d'environ 5 %.
4. L'indicateur de réussite est le nombre de prestataires d'assurance-emploi actifs visés par la partie I qui ont accès aux PEMS.
5. L'EDMT conclue avec le Québec comporte un engagement quant au nombre de clients d' assurance-emploi servis (100 000), l'accent étant mis sur les prestataires actifs. Le nombre de clients pour le Québec est sous-évalué de 575 en raison d'un problème de transmission de données avec deux signataires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones. Ces résultats apparaîtront dans les données de 2001-2002.
6. À cause de problèmes d'échange de données, les chiffres sur les clients de la Saskatchewan sont sous-estimés.

* À titre de comparaison par rapport à l'objectif, ce nombre correspond au total des clients servis. Le nombre de clients actifs d'assurance-emploi s'élevait à 88 923.

Nouvelles interventions[1]

2000-2001

	T.-N.	Î.-P.É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.[2]	Alb.	C.-B.	T.N.-O.[3]	Yukon	Nunavut[4]	Canada
Interventions à long terme[5]														
Subventions salariales ciblées	739	378	679	4 099	15 195	4 905	339	986	506	1 809	31	5	0	**29 671**
Travail indépendant	221	75	494	54	3 956	3 075	232	178	1 001	1 933	19	6	0	**11 244**
Partenariats pour la création d'emplois	3 838	103	669	2 696	S.O.	1 111	326	0	1 605	747	3	29	0	**11 127**
Développement des compétences	6 838	1 859	4 901	6 910	45 387	23 164	4 194	3 593	15 211	18 073	209	218	44	**130 601**
Total - Interventions à long terme	**11 636**	**2 415**	**6 743**	**13 759**	**64 538**	**32 255**	**5 091**	**4 757**	**18 323**	**22 562**	**262**	**258**	**44**	**182 643**
Interventions à court terme														
Aide à l'emploi[6]	396	426	4 216	3 767	42 033	50 542	17 739	1 588	112 621	61 152	18	272	0	**294 770**
Services de groupe[7]	575	71	1 126	24	19 153	34 798	232	1 236	0	2 188	0	5	0	**59 408**
Counselling individuel	6 035	1 600	2 493	7 429	22 369	11 496	10 194	0	0	1 343	0	2	0	**62 961**
Supplément de retour au travail[8]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	7 248	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**7 248**
Total - Interventions à court terme	**7 006**	**2 097**	**7 835**	**11 220**	**90 803**	**96 836**	**28 165**	**2 824**	**112 621**	**64 683**	**18**	**279**	**0**	**424 387**
Total - Interventions à court terme sans Services de groupe	**6 431**	**2 026**	**6 709**	**11 196**	**71 650**	**62 038**	**27 933**	**1 588**	**112 621**	**62 495**	**18**	**274**	**0**	**364 979**
Activités pancanadiennes[9]	**357**	**2**	**116**	**126**	**140**	**3 308**	**2 781**	**1 325**	**1 110**	**2 626**	**281**	**181**	**19**	**12 372**
Grand total - PEMS	**18 999**	**4 514**	**14 694**	**25 105**	**155 481**	**132 399**	**36 037**	**8 906**	**132 054**	**89 871**	**561**	**718**	**63**	**619 402**
Grand Total - PEMS sans Services de groupe	**18 424**	**4 443**	**13 568**	**25 081**	**136 328**	**97 601**	**35 805**	**7 670**	**132 054**	**87 683**	**561**	**713**	**63**	**559 994**

Source: Base de données sur les clients

S.O. = sans objet

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail. Les interventions sont prises en compte pour les participants qui ont débuté une intervention entre le 1er avril 2000 et le 31 mars 2001.
2. À cause de problèmes d'échange de données, les chiffres sur les interventions pour la Saskatchewan sont sous-estimés.
3. À cause de problèmes d'échange de données, les chiffres sur les interventions de counselling individuel sont sous-estimés.
4. Par suite de la signature récente de l'EDMT avec le Nunavut, l'échange de données sur les interventions entre le territoire et DRHC est incomplet, sauf les apprentis qui font partie de Développement des compétences.
5. Il y a eu une diminution du nombre d'interventions dans le cadre d'Aide au travail indépendant, de Partenariats pour la création d'emplois, de Développement des compétences et des activités pancanadiennes par rapport aux éditions antérieures du rapport.
6. Le suivi des interventions des Services d'aide à l'emploi (SAE) ne se fait pas de la même façon dans les provinces et territoires. Il arrive que les données sur les interventions ne sont pas saisies selon la méthode de calcul des interventions utilisée à l'Administration centrale, ce qui donne des résultats inexacts.
7. Les interventions sont consignées pour les prestataires actifs seulement. De plus, les interventions au titre des Services de groupe ne sont dénombrées que si aucune autre intervention n'est consignée. Les interventions des Services de groupe sont donc sous-évaluées.
8. Disponible seulement au Québec.
9. Aux fins de ce tableau, la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones est incluse dans les activités pancanadiennes. Le nombre d'interventions pour le Québec est sous-évalué de 658, à cause d'un problème de transmission de données avec deux signataires d'Ententes sur le développement des ressources humaines autochtones. Ces résultats apparaîtront dans les données de 2001-2002.

PEMS et activités pancanadiennes - Partie I - Dépenses finales[1] (en milliers de dollars) par intervention - 2000-2001

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	Nunavut	Canada
Travail indépendant	997	434	2 646	1 860	11 193	13 634	1 878	993	5 150	6 499	420	166	48	**45 918**
Partenariats pour la création d'emplois[2]	3 299	153	1 489	35	785	3 466	2 351	0	0	1 618	0	86	0	**13 282**
Développement des compétences	19 534	7 485	15 818	22 983	96 259	67 272	16 833	12 374	41 047	36 429	1 287	879	417	**338 617**
Total	**23 830**	**8 072**	**19 953**	**24 878**	**108 237**	**84 372**	**21 062**	**13 367**	**46 197**	**44 546**	**1 707**	**1 131**	**465**	**397 817**

Source : Système d'information financière

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.

PEMS - Partie II - Dépenses finales[1]

(en milliers de dollars) par intervention - 2000-2001

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.[2]	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.[3]	Yukon	Nunavut[4]	NHQ	Canada
Interventions à long terme															
Subventions salariales ciblées	4 442	3 021	2 382	13 425	66 148	19 603	2 151	6 053	2 212	8 908	410	56	N.C.	0	**128 811**
Travail indépendant	3 196	902	5 512	3 483	25 512	41 701	3 324	581	5 623	24 934	308	628	N.C.	0	**115 704**
Partenariats pour la création d'emplois	20 037	480	5 847	14 401	S.O.	17 694	6 095	0	7 805	8 553	0	115	N.C.	0	**81 027**
Développement des compétences	69 834	12 781	39 670	42 536	298 690	123 153	22 013	24 747	63 701	110 544	1 368	1 510	N.C.	0	**810 547**
Total - Interventions à long terme	**97 509**	**17 184**	**53 411**	**73 845**	**390 350**	**202 151**	**33 583**	**31 381**	**79 341**	**152 939**	**2 086**	**2 309**	**N.C.**	**0**	**1 136 089**
Interventions à court terme															
Aide à l'emploi	9 000	1 553	10 606	10 301	88 205	140 980	9 936	492	31 601	92 256	521	1 267	N.C.	0	**396 718**
Supplément de retour au travail	0	0	0	0	3 248	0	0	0	0	0	0	0	N.C.	0	**3 248**
Total - Interventions à court terme	**9 000**	**1 553**	**10 606**	**10 301**	**91 453**	**140 980**	**9 936**	**492**	**31 601**	**92 256**	**521**	**1 267**	**N.C.**	**0**	**399 966**
Autres															
Partenariats du marché du travail	14 151	5 263	11 543	1 435	112 621	38 284	5 074	5 946	1 741	8 271	630	69	N.C.	0	**205 028**
Recherche et Innovation	0	0	0	4 413	0	0	1 282	669	0	0	0	0	N.C.	0	**6 364**
Rajustement du solde du compte[5]	-392	-168	-319	100	571	-1 489	-210	-26	-7	-217	194	-982	2 008	635	**-302**
Total - Autres	**13 759**	**5 095**	**11 224**	**5 948**	**113 192**	**36 795**	**6 146**	**6 589**	**1 734**	**8 054**	**824**	**-913**	**2 008**	**635**	**211 090**
TOTAL - Partie II - Régulier	**120 268**	**23 832**	**75 241**	**90 094**	**594 995**	**379 926**	**49 665**	**38 462**	**112 676**	**253 249**	**3 431**	**2 663**	**2 008**	**635**	**1 747 145**
Activités pancanadiennes (Détail - tableau 3.8)	5 063	493	7 405	2 107	13 892	35 873	12 460	11 513	11 848	16 214	2 824	1 248	2 330	68 437	**191 707**
Total - avec activités pancanadiennes	**125 331**	**24 325**	**82 646**	**92 201**	**608 887**	**415 799**	**62 125**	**49 975**	**124 524**	**269 463**	**6 255**	**3 911**	**4 338**	**69 072**	**1 938 852**
Frais d'administration relatifs aux EMT[6] (Seulement les régions qui ont conclu une entente de transfert)			**8 847**	**57 577**		**5 785**	**7 809**	**12 670**			**1 393**		**987**		**95 068**

Source : Système d'information financière et états vérifiés provinciaux

N.C. = non calculé

S.O. = sans objet

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Des dépenses de 20,1 millions de dollars pour les Partenariats sur le marché du travail font actuellement l'objet d'un examen.
3. Les données sont tirées d'états financiers non vérifiés.
4. Le Nunavut n'a pas été en mesure de fournir à temps un rapport financier; ainsi, celui-ci ne peut être intégré au présent rapport.
5. Rajustement pour tenir compte des recouvrements ultérieurs de trop-payés, des écarts attribuables à la connectivité de plusieurs systèmes et des dépenses effectuées pour le compte des provinces et territoires avant la mise en œuvre complète de leur EDMT.
6. Les frais d'administration incluent 86 184 $ (frais salariaux et non salariaux) servant à administrer les EDMT, 5 180 $ (entente pour donner à la province la capacité de mettre en œuvre l'Entente sur le développement du marché du travail) et 3 704 $ en loyer.

Partie II de l'assurance-emploi - Dépenses finales - Activités pancanadiennes[1]

(en milliers de dollars) par intervention - 2000-2001

	T.-N.	Î.-P.É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	Nunavut	AC	Canada
Stratégie de développement des ressources humaines autochtones	**1 890**	**254**	**1 950**	**1 348**	**7 073**	**32 019**	**11 384**	**11 049**	**11 420**	**14 263**	**2 613**	**1 002**	**2 330**	**1 563**	**100 158**
PEMS															
Subventions salariales ciblées	57	0	37	136	134	0	0	0	0	2	0	0	0	0	**366**
Travail indépendant	51	6	21	0	13	2	0	0	0	41	0	0	0	0	**134**
Partenariats pour la création d'emplois[2]	658	0	378	0	8	12	7	0	0	71	0	0	0	0	**1 134**
Développement des compétences	536	10	695	16	607	0	0	0	0	20	0	0	0	0	**1 884**
Aide à l'emploi	515	0	1 176	42	185	0	0	0	0	666	0	0	0	1 439	**4 023**
Total des PEMS	**1 817**	**16**	**2 307**	**194**	**947**	**14**	**7**	**0**	**0**	**800**	**0**	**0**	**0**	**1 439**	**7 541**
Autres															
Communauté locale du marché du travail	1 161	223	2 372	502	2 661	3 032	1 007	464	229	1 065	205	246	0	500	**13 667**
Parternariats nationaux du marché du travail	195	0	776	1	755	808	0	0	199	24	6	0	0	51 916	**54 680**
Recherche et Innovation	0	0	0	62	0	0	59	0	0	62	0	0	0	12 989	**13 172**
Autres[3]	0	0	0	0	2 456	0	3	0	0	0	0	0	0	30	**2 489**
Total - Autres	**1 356**	**223**	**3 148**	**565**	**5 872**	**3 840**	**1 069**	**464**	**428**	**1 151**	**211**	**246**	**0**	**65 435**	**84 008**
Grand total	**5 063**	**493**	**7 405**	**2 107**	**13 892**	**35 873**	**12 460**	**11 513**	**11 848**	**16 214**	**2 824**	**1 248**	**2 330**	**68 437**	**191 707**

Source : Système d'information financière

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Au Québec, ce chiffre n'a trait qu'aux activités pancanadiennes.
3. « Autres » comprend l'Administration régionale Crie (0,531 M $), l'Administration régionale Kativik (1,316 M $) et les projets spéciaux (0,642 M $).

Indicateurs du nombre de retours au travail et de prestations non versées[1]

2000-2001

	Clients qui sont retournés au travail[2]					Prestations non versées (M $)[2]				
		Résultats			Résultats c.		Résultats			Résultats c.
	Objectifs[3]	Apprentis	Services de groupe	Total	objectifs (%)	Objectifs[3]	Apprentis	Services de groupe	Total	objectifs (%)
Terre-Neuve-et-Labrador	8 372	440	77	6 532	78,02	15,12	3,17	0,37	13,87	91,73
Île-du-Prince-Édouard	2 805	68	32	2 480	88,41	4,75	0,58	0,15	5,29	111,37
Nouvelle-Écosse	8 287	560	221	8 172	98,61	23,43	4,50	1,06	16,43	70,12
Nouveau-Brunswick	11 701	742	50	8 261	70,60	12,84	5,29	0,22	20,13	156,78
Québec	51 315	S.O.	2 924	60 986	118,85	162,35	0,00	16,95	175,87	108,33
Ontario	61 000	6 561	15 479	58 117	95,27	225,00	49,84	94,77	242,40	107,73
Manitoba	11 000	1 403	245	9 294	84,49	25,50	9,79	1,36	26,58	104,24
Saskatchewan[4]	5 500	1 708	378	3 066	55,75	17,00	12,74	1,79	16,83	99,00
Alberta[5]	22 500	8 465	0	21 339	94,84	110,00	68,00	0,00	117,43	106,75
Colombie-Britannique	27 292	4 415	650	27 337	100,16	120,22	35,41	4,65	93,45	77,73
Territoires du N.-O.[5]	318	10	0	185	58,18	1,35	0,13	0,00	1,02	75,56
Yukon	318	42	1	219	68,87	1,75	0,40	0,00	1,09	62,29
Nunavut[5]	146	N.C.	N.C.	N.C.	S.O.	0,62	N.C.	N.C.	N.C.	S.O.
Administration centrale	0	0	1	16	S.O.	0,00	0,00	0,00	0,00	S.O.
Canada	**210 554**	**24 414**	**20 058**	**206 004**	**97,84**	**719,93**	**189,85**	**121,33**	**730,41**	**101,46**

Source : Base de données sur les résultats
S.O. = sans objet
N.C. = non calculé

1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. En plus des retours au travail indiqués dans ce tableau, il y a eu 4 651 autres retours au travail et 8,8 millions de dollars en prestations non versées à la suite d'interventions liées aux PEMS à l'intention des Autochtones. En 2000-2001, les EDRHA ont permis en outre 330 retours au travail et 533 914 $ en prestations non versées qui ont été communiqués trop tard en raison d'un problème de transmission de données. Ces résultats apparaîtront dans les données de 2001-2002.
3. L'objectif ne vise pas les ententes sur le développement des ressources humaines autochtones. Les objectifs varient selon le type d'EDMT, la date de mise en œuvre et les circonstances de la mise en œuvre. De plus, ils peuvent être fixés selon trois méthodes différentes. Ces différences expliquent les variations observées lorsqu'on compare les résultats réels aux résultats prévus.
4. À cause de problèmes d'échange de données, les chiffres de la Saskatchewan sont sous-estimés.
5. À cause de problèmes d'échange de données, certaines données sur les retours au travail et les prestations non versées attribuables aux apprentis des Territoires du Nord-Ouest et du Nunavut ont été intégrées à celles de l'Alberta. Il s'ensuit que les données sur les retours au travail et les prestations non versées de l'Alberta sont légèrement surestimées pour l'Alberta et sous-estimées pour le Nunavut et les Territoires du Nord-Ouest.

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Femmes[1]

Nouvelles participantes par intervention (%) - 2000-2001

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.[2]	Alb.	C.-B.	T.N.-O	Yukon	Nunavut[3]	Canada
Interventions à long terme														
Subventions salariales ciblées	49,0	34,7	42,7	46,7	48,4	45,5	43,7	36,6	50,0	43,9	25,8	0,0	N.C.	**46,7**
Travail indépendant	48,0	37,3	41,9	46,3	38,2	48,0	41,8	35,4	45,3	45,5	31,6	33,3	N.C.	**43,2**
Partenariats pour la création d'emplois	34,7	48,5	37,5	70,6	S.O.	52,9	25,5	0,0	60,6	42,7	100,0	34,5	N.C.	**49,5**
Développement des compétences	29,4	43,4	31,7	56,8	46,9	29,0	24,4	2,8	16,8	31,4	10,0	28,0	N.C.	**35,0**
Total - Interventions à long terme	**32,7**	**42,0**	**34,1**	**56,4**	**46,7**	**34,2**	**26,6**	**11,1**	**23,1**	**34,0**	**14,5**	**28,3**	**N.C.**	**38,3**
Interventions à court terme														
Aide à l'emploi	48,0	63,8	61,6	62,9	50,6	52,4	51,0	45,2	48,1	49,8	44,4	47,1	N.C.	**50,1**
Counselling individuel	39,7	51,6	41,8	52,4	43,1	48,3	43,1	0,0	0,0	45,9	0,0	0,0	N.C.	**45,0**
Supplément de retour au travail[4]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	37,5	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**37,5**
Total - Interventions à court terme	**40,2**	**54,2**	**54,3**	**55,9**	**46,9**	**51,6**	**48,1**	**45,2**	**48,1**	**49,7**	**44,4**	**46,7**	**N.C.**	**49,0**
Activités pancanadiennes[5]	**35,9**	**0,0**	**36,2**	**40,5**	**60,7**	**47,4**	**49,8**	**51,8**	**49,6**	**42,5**	**46,3**	**30,4**	**57,9**	**47,0**
Grand total - PEMS	**35,4**	**47,6**	**44,1**	**56,1**	**46,9**	**45,7**	**45,2**	**25,2**	**44,6**	**45,5**	**31,4**	**35,9**	**N.C.**	**45,5**

Source : Base de données sur les clients
S.O. = sans objet
N.C. = non calculé
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés
1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. À cause de problèmes d'échange de données, la participation des femmes est sous-estimée.
3. Comme la signature de l'EDMT avec le Nunavut est récente, les données sur les interventions ne sont pas disponibles pour les PEMS.
4. Disponible seulement au Québec.
5. Les activités pancanadiennes incluent les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches et la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Personnes handicapées[1]

Nouveaux participants par intervention (%) - 2000-2001

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	Nunavut[2]	Canada
Interventions à long terme														
Subventions salariales ciblées	3,1	0,8	6,6	1,1	2,4	1,7	7,1	7,6	7,1	3,8	3,2	0,0	N.C.	**2,6**
Travail indépendant	0,9	0,0	3,0	1,9	1,8	1,8	2,6	5,6	3,1	2,9	5,3	0,0	N.C.	**2,2**
Partenariats pour la création d'emplois	1,0	1,9	4,8	4,8	S.O.	2,2	5,2	0,0	14,9	1,1	0,0	0,0	N.C.	**4,4**
Développement des compétences	4,2	5,4	3,9	0,7	1,9	1,0	2,1	0,8	2,9	2,9	0,5	1,8	N.C.	**2,1**
Total - Interventions à long terme	**3,0**	**4,4**	**4,2**	**1,6**	**2,0**	**1,2**	**2,7**	**2,4**	**4,0**	**3,0**	**1,1**	**1,6**	**N.C.**	**2,4**
Interventions à court terme														
Aide à l'emploi	5,1	27,0	11,2	1,7	4,3	3,6	4,6	14,6	4,0	5,6	5,6	8,5	N.C.	**4,5**
Counselling individuel	14,9	9,9	9,0	1,1	1,6	2,6	4,1	0,0	0,0	10,8	0,0	0,0	N.C.	**4,1**
Supplément de retour au travail[3]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	2,8	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**2,8**
Total - Interventions à court terme	**14,3**	**13,5**	**10,4**	**1,3**	**3,3**	**3,4**	**4,4**	**14,6**	**4,0**	**5,7**	**5,6**	**8,4**	**N.C.**	**4,4**
Activités pancanadiennes[4]	**3,9**	**0,0**	**9,5**	**0,8**	**0,0**	**2,0**	**2,2**	**2,9**	**4,6**	**2,7**	**1,8**	**1,7**	**0,0**	**2,6**
Grand total - PEMS	**7,0**	**8,6**	**7,3**	**1,5**	**2,7**	**2,6**	**4,0**	**5,0**	**4,0**	**4,9**	**1,6**	**4,2**	**N.C.**	**3,7**

Source : Base de données sur les clients
S.O. = sans objet
N.C. = non calculé
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés
1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Comme la signature de l'EDMT avec le Nunavut est récente, les données sur les interventions ne sont pas disponibles pour les PEMS.
3. Disponible seulement au Québec.
4. Les activités pancanadiennes incluent les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches et la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Autochtones[1]

Nouveaux participants par intervention (%) - 2000-2001

	T.-N.	Î.-P.-É.	N.-É.	N.-B.	Qué.	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	Nunavut[2]	Canada
Interventions à long terme														
Subventions salariales ciblées	2,8	0,0	0,1	3,4	1,7	0,7	20,6	34,1	5,7	2,0	54,8	20,0	N.C.	**3,2**
Travail indépendant	1,8	0,0	0,6	0,0	1,8	1,3	22,0	16,3	5,1	2,4	47,4	0,0	N.C.	**2,7**
Partenariats pour la création d'emplois	2,0	0,0	0,4	1,5	S.O.	3,1	39,0	0,0	12,1	5,5	33,3	6,9	N.C.	**4,7**
Développement des compétences	4,1	0,9	0,7	1,0	1,4	0,6	23,9	7,6	2,0	3,3	30,6	5,5	N.C.	**2,7**
Total - Interventions à long terme	**3,3**	**0,7**	**0,6**	**1,8**	**1,5**	**0,8**	**24,6**	**13,4**	**3,2**	**3,2**	**34,7**	**5,8**	**N.C.**	**2,9**
Interventions à court terme														
Aide à l'emploi	1,5	0,9	0,9	0,5	1,1	1,0	15,4	30,7	10,9	3,1	61,1	16,9	N.C.	**6,3**
Counselling individuel	5,0	0,6	0,6	1,0	1,2	0,5	34,3	0,0	0,0	1,9	0,0	0,0	N.C.	**6,8**
Supplément de retour au travail[3]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	1,0	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**1,0**
Total - Interventions à court terme	**4,8**	**0,7**	**0,8**	**0,9**	**1,1**	**1,0**	**22,3**	**30,7**	**10,9**	**3,0**	**61,1**	**16,8**	**N.C.**	**6,3**
Activités pancanadiennes[4]	**52,1**	**0,0**	**50,0**	**92,1**	**42,1**	**99,6**	**100,0**	**99,8**	**99,8**	**95,2**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**96,2**
Grand total - PEMS	**4,8**	**0,7**	**1,1**	**1,8**	**1,4**	**4,2**	**28,7**	**31,9**	**10,6**	**5,8**	**68,3**	**33,9**	**N.C.**	**7,1**

Source : Base de données sur les clients
S.O. = sans objet
N.C. = non calculé
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés
1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Comme la signature de l'EDMT avec le Nunavut est récente, les données sur les interventions ne sont pas disponibles pour les PEMS.
3. Disponible seulement au Québec.
4. Les activités pancanadiennes incluent les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches et la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

Membres des groupes désignés pour les PEMS - Minorités visibles[1]

Nouveaux participants par intervention (%) - 2000-2001

	T.-N.	Î.-P.-É	N.-É.	N.-B.	Qué.[2]	Ont.	Man.	Sask.	Alb.	C.-B.	T.N.-O.	Yukon	Nunavut[3]	Canada
Interventions à long terme														
Subventions salariales ciblées	0,0	0,0	1,9	0,2	N.C.	3,3	7,4	3,9	9,3	10,6	3,2	0,0	N.C.	**1,7**
Travail indépendant	0,0	0,0	0,6	0,0	N.C.	8,3	5,2	5,1	4,7	4,5	10,5	0,0	N.C.	**3,7**
Partenariats pour la création d'emplois	0,1	2,9	3,9	0,7	N.C.	2,3	8,0	0,0	9,2	3,2	0,0	0,0	N.C.	**2,5**
Développement des compétences	0,5	0,7	1,7	0,2	N.C.	3,8	8,3	2,9	5,7	5,0	13,9	1,4	N.C.	**2,5**
Total - Interventions à long terme	**0,3**	**0,7**	**1,9**	**0,3**	**N.C.**	**4,1**	**8,1**	**3,2**	**6,1**	**5,4**	**12,2**	**1,2**	**N.C.**	**2,5**
Interventions à court terme														
Aide à l'emploi	0,3	2,3	4,7	0,3	N.C.	7,2	13,4	5,8	8,1	11,8	16,7	5,1	N.C.	**7,7**
Counselling individuel	0,2	1,4	1,8	0,1	N.C.	3,1	9,7	0,0	0,0	7,1	0,0	50,0	N.C.	**2,4**
Supplément de retour au travail[4]	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	N.C.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	S.O.	**S.O.**
Total - Interventions à court terme	**0,2**	**1,6**	**3,7**	**0,2**	**N.C.**	**6,5**	**12,1**	**5,8**	**8,1**	**11,7**	**16,7**	**5,5**	**N.C.**	**6,6**
Activités pancanadiennes[5]	**0,3**	**0,0**	**7,8**	**4,0**	**27,9**	**4,6**	**2,0**	**0,9**	**1,5**	**4,5**	**0,7**	**0,6**	**5,3**	**3,3**
Grand total - PEMS	**0,3**	**1,1**	**2,8**	**0,3**	**N.C.**	**5,6**	**10,7**	**3,3**	**7,7**	**9,9**	**6,6**	**2,7**	**N.C.**	**5,2**

Source : Base de données sur les clients
S.O. = sans objet
N.C. = non calculé
Participants : Prestataires actifs, anciens prestataires et clients non assurés
1. Il est difficile d'établir des comparaisons entre les provinces-territoires en raison des différences touchant la prestation de services et les conditions du marché du travail.
2. Les données ne sont pas disponibles dans le système provincial de gestion.
3. Comme la signature de l'EDMT avec le Nunavut est récente, les données sur les interventions ne sont pas disponibles pour les PEMS.
4. Disponible seulement au Québec.
5. Les activités pancanadiennes incluent les Mesures d'adaptation et de restructuration des pêches et la Stratégie de développement des ressources humaines autochtones.

ANNEXE 4

Profils de collectivités[1,2]

1. Collectivités de l'Atlantique

Clarenville

Clarenville est un important centre régional qui sert la côte est de Terre-Neuve. Fortement tributaire de l'industrie de la pêche, la collectivité connaît une nette migration de sortie, sa population diminuant d'environ 1 % par an depuis 1994.

Depuis 1999-2000, le taux de chômage y a augmenté de 0,4 point de pourcentage, pour atteindre 21,0 %, soit plus du triple du taux de chômage national de 6,9 %. Malgré cela, les indicateurs d'assurance-emploi se sont légèrement améliorés en 2000-2001, en raison des retombées économiques engendrées par le développement de l'industrie pétrolière et d'une certaine reprise dans l'industrie de la pêche. Le nombre de demandes de prestations régulières et de prestations de pêcheur, qui s'est établi à 6 280, est demeuré relativement stable (-0,3 %), tandis que les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 7,6 %, pour atteindre 289 $. Ces données reflètent une augmentation des revenus et l'élimination de la règle de l'intensité. De plus, la durée moyenne d'utilisation des prestations a diminué, passant de 28 à 25 semaines. En d'autres mots, les prestataires ont eu recours à une plus faible proportion (69,7 % par rapport à 76,7 %) des prestations auxquelles ils avaient droit avant de retourner au travail. Cependant, la proportion de prestataires fréquents a augmenté, passant de 57,9 % à environ 61,6 % entre 1999-2000 et 2000-2001.

L'assurance-emploi est un très important facteur de stabilisation des revenus pour la collectivité de Clarenville. En 1999, 60 % des salariés y ont reçu des prestations d'assurance-emploi; ce qui correspond à plus du triple de la moyenne nationale de 19,4 %. De plus, les prestations représentent un cinquième de la valeur des revenus d'emploi, une proportion environ dix fois supérieure à la moyenne nationale de 2,2 %.

Île-du-Prince-Édouard

L'économie de l'Île-du-Prince-Édouard repose essentiellement sur des secteurs d'activité très saisonniers, en particulier le tourisme, l'agriculture et les pêches. Et une importante fraction de la main-d'œuvre de la province (37 %) ne détient pas de diplôme d'études secondaires, ce qui dépasse de beaucoup la moyenne nationale de 30 %.

En 2000-2001, le taux de chômage atteignait 12,0 % à l'Île-du-Prince-Édouard, soit 1,8 point de pourcentage de moins qu'en 1999-2000. Malgré l'amélioration du marché du travail et le faible taux de chômage, le plus bas depuis une vingtaine d'années, le nombre de prestations régulières et de pêcheur a augmenté de 4,5 % pour s'établir à 22 245. Cette hausse s'explique par une augmentation du nombre de personnes sur le marché du travail en 2000-2001. Les prestataires fréquents comptaient pour 66 % des prestataires, une proportion très semblable à celle observée en 1999-2000. Cependant, la durée moyenne

[1] Les taux de chômage indiqués sont ceux des régions de l'assurance-emploi auxquelles appartiennent les diverses collectivités; il se peut donc qu'ils diffèrent très légèrement des taux observés dans les collectivités mêmes. Les données d'assurance-emploi sont celles de l'exercice 2000-2001. Les statistiques sur le revenu proviennent de l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC) pour l'année civile 1999. Les données relatives au niveau d'instruction sont tirées du recensement de 1996.

[2] Les données d'assurance-emploi citées dans ce rapport portent sur les prestations régulières et de pêcheur; on n'y trouve aucune donnée sur les prestations spéciales.

d'utilisation des prestations a diminué de 22 à 21 semaines, et les prestataires ont utilisé 71,4 % des prestations auxquelles ils avaient droit, comparativement à 74,1 % au cours de la période précédente, ce qui indique qu'ils ont pu trouver du travail plus rapidement. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 6,2 %, pour atteindre 274 $. Cette hausse résulte de l'augmentation de la valeur des ressources récoltées par l'industrie de la pêche et de l'élimination de la règle de l'intensité.

En raison du caractère saisonnier de son économie, l'Île-du-Prince-Édouard est fortement dépendante de l'assurance-emploi. En 1999, 39 % des salariés ont reçu des prestations d'assurance-emploi. De plus, les prestations correspondaient à près de 10 % du revenu d'emploi total, soit quatre fois plus que la moyenne nationale.

Truro

Truro est un centre régional situé au fond de la baie de Fundy. Les secteurs de la fabrication et du tourisme jouent un rôle important dans son économie, la pêche y occupant une place moindre. La proportion de la main-d'œuvre n'ayant pas terminé ses études secondaires (38 %) y est passablement supérieure à la moyenne nationale de 30 %.

En 2000-2001, le taux de chômage a atteint 9,8 % à Truro, en baisse de 0,8 point de pourcentage par rapport à 1999-2000. Cependant, le nombre de prestations régulières et de pêcheur a augmenté de 4,5 %, passant de 4 440 en 1999-2000 à 4 640 en 2000-2001. Cette hausse résulte peut-être davantage de la mobilité professionnelle que de la perte d'emplois. Malgré un taux de chômage relativement élevé, les prestataires d'assurance-emploi ont utilisé une proportion moindre des prestations auxquelles ils avaient droit (63,0 % en 2000-2001 comparativement à 68,9 % en 1999-2000). Ce fléchissement s'explique par la situation économique plutôt vigoureuse de Truro au cours des deux dernières années. De plus, la durée moyenne de la période de prestations est passée de 22 à 20 semaines entre 1999-2000 et 2000-2001. Enfin, la proportion des prestataires fréquents a baissé de 48,6 % à 45,7 %.

L'assurance-emploi joue un rôle important dans l'économie de Truro. En 1999, 23 % des salariés y ont reçu des prestations d'assurance-emploi dont la valeur correspondait à près de 4 % du revenu d'emploi total, soit près du double de la moyenne nationale.

Tableau 1

Collectivités de l'Atlantique

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	00-01	△	00-01	99-00	00-01	%△	00-01	%△	00-01	%△	00-01	00-01
Clarenville	21,0 %	0,4	420	420	37,2	0,3	69,7 %	-9,1	289 $	7,6	37,1	61,6
Î.-P.-É.	12,0 %	-1,8	473	426	32,6	-6,4	71,4 %	-3,6	274 $	6,2	39,1	65,9
Truro	9,8 %	-0,8	554	519	33,8	4,0	63,0 %	-8,6	268 $	3,6	37,3	45,7
Miramichi	15,3 %	1,4	420	426	37,5	6,8	68,7 %	-8,9	291 $	7,5	38,0	62,5

△= Variation

* Taux de chômage annuel moyen

** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable

*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

Miramichi

Miramichi se trouve dans le comté Northumberland, dans le nord-est du Nouveau-Brunswick. L'emploi y est très saisonnier, puisque la pêche, l'exploitation forestière et le tourisme constituent les principales activités économiques.

Le taux de chômage a augmenté de 1,4 point de pourcentage à Miramichi par rapport à la période précédente, pour atteindre 15,3 %, soit plus du double de la moyenne nationale de 6,9 %. De plus, en raison du caractère très saisonnier de l'économie, la plupart des prestataires d'assurance-emploi (62,5 %) étaient des prestataires fréquents. Le nombre de prestations régulières et de pêcheur s'est élevé à 4 210 en 2000-2001, en hausse de 1,2 %. Cependant, les prestataires ont utilisé 68,7 % des prestations auxquelles ils avaient droit, comparativement à 75,4 % au cours de la période précédente. Cette baisse résulte en partie du fait qu'on a augmenté de 2,4 semaines la durée de la période de prestations à laquelle les prestataires avaient droit. Cependant, la période moyenne de prestations ayant diminué de 26 à 25 semaines, on peut en conclure que les prestataires ont trouvé du travail plus rapidement. L'augmentation de 7,5 % des prestations hebdomadaires moyennes à 291 $ reflète l'élimination de la règle de l'intensité et une hausse des revenus.

L'assurance-emploi contribue pour beaucoup à la stabilisation du revenu à Miramichi. En 1999, 38 % des salariés ont reçu des prestations d'assurance-emploi. Ces dernières comptaient pour environ 8 % du revenu d'emploi total, soit près de quatre fois plus que la moyenne nationale.

2. Collectivités du Québec

Repentigny

Repentigny se trouve à l'est de Montréal, sur la rive nord du fleuve Saint-Laurent. Le secteur de la fabrication fournit une proportion importante des emplois de la collectivité, dont la forte dépendance à l'industrie de la forêt et aux industries connexes diminue peu à peu. Le niveau d'instruction de la main-d'œuvre y est relativement bas, 35 % de la population active ne détenant pas de diplôme d'études secondaires; cette proportion est passablement plus élevée que la moyenne nationale de 30 %.

Le taux de chômage a fléchi de 0,6 point de pourcentage à Repentigny, pour se fixer à 8,7 % en 2000-2001. À la suite d'une amélioration du marché de l'emploi, le nombre de prestations régulières et de pêcheur est passé de 18 560 en 1999-2000 à 17 660 en 2000-2001, soit une baisse de 4,8 %. Le nombre de prestataires fréquents, de 8 070 en 1999-2000, a diminué de 11,8 % pour s'établir à 7 120 en 2000-2001. La période moyenne de prestations a connu

Tableau 2

Collectivités du Québec

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	00-01	△	00-01	99-00	00-01	%△	00-01	%△	00-01	%△	00-01	00-01
Repentigny	8,7 %	-0,6	591	565	32,0	-3,3	58,4 %	-7,8	283 $	3,0	40,0	40,3
Montréal centre-est	7,8 %	-0,7	624	595	30,1	-5,0	63,1%	-8,9	279 $	4,8	43,1	22,0

△= Variation

* Taux de chômage annuel moyen

** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable

*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

une baisse, passant de 20 à 18 semaines, et le pourcentage d'utilisation des prestations a chuté de 63,3 % à 58,4 %. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 3 %, pour s'établir à 283 $, ce qui indique une augmentation des revenus hebdomadaires moyens.

L'assurance-emploi joue un rôle important à Repentigny, où 21 % des salariés ont reçu des prestations en 1999. Ces dernières représentaient 3,2 % du revenu d'emploi total, comparativement à la moyenne nationale de 2,2 %.

Montréal centre-est

La collectivité de Montréal centre-est est largement francophone, et le tiers de ses résidants ont plus de 55 ans. Les principaux secteurs d'emploi, ceux du travail de bureau, du commerce de détail et de la fabrication, se sont développés pour répondre aux besoins des grandes entreprises du centre-ville de Montréal et d'un vaste complexe industriel situé à proximité de la collectivité. Ses perspectives de développement à long terme reposent sur la croissance des secteurs de la haute technologie, des services aux entreprises et du tourisme.

Le taux de chômage y a connu une baisse de 0,7 point de pourcentage en 2000-2001, pour s'établir à 7,8 %. Le nombre de prestations régulières d'assurance-emploi a atteint 8 710, soit une augmentation de 10,3 % vraisemblablement due à l'arrivée massive de nouveaux venus sur le marché du travail, plus jeunes et temporairement sans emploi. D'où une diminution de la proportion des prestataires fréquents, en chute de 26,5 % en 1999-2000 à 22,0 % en 2000-2001. Pour la troisième année consécutive, les prestataires ont trouvé du travail plus rapidement, comme l'indique la réduction de la période moyenne de prestations, passée de 22 à 18 semaines entre 1999-2000 et 2000-2001, et le pourcentage d'utilisation des prestations, qui a baissé de 69,2 % à 63,1 % au cours de la même période. Les prestations hebdomadaires moyennes ont grimpé de 267 $ à 279 $, une augmentation de 4,8 % résultant d'une hausse des revenus hebdomadaires moyens.

L'assurance-emploi contribue modérément à stabiliser le revenu dans la collectivité de Montréal centre-est, où 17,8 % des salariés ont reçu des prestations en 1999. Ces dernières comptent pour 2,8 % du revenu d'emploi, une proportion légèrement supérieure à la moyenne nationale de 2,2 %.

3. Collectivités de l'Ontario

Toronto-centre

La collectivité de Toronto-centre se trouve au cœur de la plus vaste zone urbaine du Canada. Dans cette collectivité à l'aise, les revenus d'emploi moyens atteignent plus du double du niveau national. La proportion de personnes détenant un diplôme d'études postsecondaires y est très élevée et les emplois sont en majorité de nature administrative ou professionnelle.

Le taux de chômage de 5,5 %, en baisse de 0,6 point de pourcentage par rapport à 1999-2000, y est inférieur à la moyenne nationale. Les demandes de prestations régulières d'assurance-emploi, au nombre de 2 760 en 1999-2000, ont diminué de 6,5 %, pour se fixer à 2 580 en 2000-2001. Comme dans la plupart des grandes villes, la majorité des salariés occupent un emploi à plein temps et à longueur d'année, d'où le petit nombre de prestataires fréquents (10,9 %). Étant donné la vigueur du marché du travail, la proportion des prestations utilisée par les prestataires avant de reprendre le travail est tombée de 65,9 % en 1999-2000 à 59,4 % en 2000-2001. De plus, la période moyenne de prestations a connu une baisse importante, passant de 20 à 17 semaines, tandis que les prestations hebdomadaires

moyennes atteignaient 353 $, soit une augmentation de 3,7 %.

L'assurance-emploi ne joue qu'un rôle limité dans l'économie de Toronto-centre, puisque seuls 5,7 % des salariés ont reçu des prestations en 1999. De plus, les prestations ne constituent que 0,4 % du revenu d'emploi total, une proportion considérablement inférieure à la moyenne nationale de 2,2 %.

Hamilton Mountain

Hamilton Mountain, une collectivité où le secteur tertiaire occupe une place prépondérante, se trouve dans la ville de Hamilton. Bien que les secteurs du travail de bureau, du commerce, des services et du transport fournissent la majorité des emplois, l'économie de Hamilton Mountain est fortement tributaire de la santé de l'industrie de la fabrication, en particulier de l'industrie sidérurgique.

Même si le taux de chômage a augmenté de 0,2 point de pourcentage entre 1999-2000 et 2000-2001, pour atteindre 5,1 %, il demeure bien en deçà de la moyenne nationale de 6,9 %. Cependant, le ralentissement qu'a connu le secteur de la fabrication à la fin de 2000-2001 s'est traduit par un fléchissement de l'industrie sidérurgique. De ce fait, les demandes de prestations régulières, au nombre de 5 320 en 1999-2000, ont grimpé à 6 050 en 2000-2001, soit une augmentation de 13,7 %. Simultanément, l'économie régionale étant généralement vigoureuse, la proportion de prestations utilisées par les prestataires passait de 58,1 % à 55,4 %. Cependant, la durée moyenne d'utilisation des prestations demeurait plutôt stable, à 16 semaines. Les prestations hebdomadaires moyennes ont atteint 325 $, une hausse de 5,3 % qui s'explique par les mises à pied dans le secteur de la fabrication, où les salaires sont relativement élevés. Il est à noter que Hamilton Mountain compte une proportion de prestataires fréquents plutôt importante, pour un centre urbain. C'est que plusieurs des résidants occupent des emplois de col bleu dans des secteurs comme ceux de la fabrication et de la construction, relativement vulnérables aux mises à pied.

L'assurance-emploi ne joue qu'un rôle limité dans l'économie locale de Hamilton Mountain, où seuls 9,5 % des salariés ont reçu des prestations en 1999. D'ailleurs, l'assurance-emploi ne compte que pour 1,0 % du revenu d'emploi total de la collectivité, soit moins de la moitié de la moyenne nationale de 2,2 %.

Tableau 3

Collectivités de l'Ontario

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	00-01	△	00-01	99-00	00-01	%△	00-01	%△	00-01	%△	00-01	00-01
Toronto-centre	5,5 %	-0,6	700	677	29,1	-2,7	59,4 %	-10,0	353 $	3,7	54,7	10,9
Hamilton Mountain	5,1 %	0,2	694	700	28,6	4,0	55,4 %	-4,6	325 $	5,3	37,9	23,3

△= Variation

* Taux de chômage annuel moyen

** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable

*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

4. Collectivités des Prairies et du Nord

Saint-Boniface

Dans la collectivité de Saint-Boniface, en banlieue de Winnipeg, l'emploi se concentre dans les secteurs du travail de bureau, du commerce et des services, au sein d'entreprises offrant des services de soutien aux sociétés du centre-ville de Winnipeg.

En 2000-2001, le taux de chômage était de 5,3 % à Saint-Boniface, en baisse de 0,4 point de pourcentage par rapport à 1999-2000. La vigueur de l'économie s'est traduite par une réduction de 12,7 % du nombre de demandes de prestations régulières, qui est passé de 3 930 en 1999-2000 à 3 430 en 2000-2001. Cependant, les prestataires fréquents comptaient pour 31,5 % de l'ensemble des prestataires, un pourcentage légèrement inférieur à la moyenne nationale de 37,3 %. Les prestataires ont trouvé du travail plus rapidement, comme l'indique la diminution du pourcentage d'utilisation des prestations, passé de 67,1 % à 61,0 %, ainsi que la réduction de la période moyenne de prestations, qui était de 18 semaines en 1999-2000 et de 16 semaines en 2000-2001.

En raison de la santé économique plutôt bonne de la collectivité, l'assurance-emploi y joue un rôle limité. Seuls 11,3 % des salariés ont reçu des prestations d'assurance-emploi. Ces dernières ne constituaient que 1,5 % du revenu d'emploi total, un pourcentage inférieur à la moyenne nationale.

Prince Albert

Prince Albert est un centre de services et de transformation situé au cœur d'une région axée sur l'agriculture et l'exploitation forestière, au centre de la Saskatchewan. La collectivité a connu une croissance de l'emploi en 2000-2001, résultat de l'expansion prise par les industries de la transformation des aliments et du bois.

Le taux de chômage de 13,3 % en 2000-2001, soit près du double de la moyenne nationale de 6,9 %, est resté pratiquement inchangé par rapport à la période précédente. Les demandes de prestations régulières, au nombre de 4 160 en 1999-2000 et de 3 640 en 2000-2001, ont diminué de 12,5 %. Il reste qu'environ 41 % des bénéficiaires étaient des prestataires fréquents, comme c'est le cas dans la plupart des régions canadiennes tributaires d'activités économiques saisonnières. Cependant, la croissance de l'emploi à long terme dans le secteur de la transformation s'est traduite par une diminution de 16,9 % du nombre des prestataires fréquents en trois ans. Leur nombre est en effet passé de 1 780 en 1997-1998 à 1 480 en 2000-2001. La récente croissance économique a engendré des périodes d'emploi plus longues et des périodes de chômage plus courtes. Le pourcentage d'utilisation des prestations, qui était de 62,1 % en 1999-2000, a connu une chute marquée en 2000-2001, pour s'établir à 54,0 %. Simultanément, la période moyenne de prestations passait de 22 à 20 semaines. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 1,4 %, pour atteindre 304 $, soit environ 8 $ de plus que la moyenne nationale.

Prince Albert dépend passablement de l'assurance-emploi, puisque 18,9 % des salariés ont reçu des prestations en 1999. Celles-ci correspondaient à 3,5 % du revenu d'emploi total, un pourcentage supérieur à la moyenne nationale de 2,2 %.

Calgary-centre

Calgary-centre est une collectivité urbaine où le marché du travail se compose essentiellement de postes à temps plein dans les secteurs du travail de bureau, de la gestion et des professions. Au cours des dernières années, la vigueur de l'industrie du pétrole et du gaz ainsi que la diversification de l'économie régionale se sont traduites par une croissance de l'emploi.

En 2000-2001, le taux de chômage avait diminué de 1,1 point de pourcentage par rapport à 1999-2000, pour s'établir à 4,6 %, bien en deçà de la moyenne nationale de 6,9 %. La bonne santé de l'économie a entraîné une baisse de 14,5 % du nombre de demandes de prestations régulières, qui est passé de 4 760 en 1999-2000 à 4 070 en 2000-2001. Les bénéficiaires d'assurance-emploi ne comptent qu'une faible proportion de prestataires fréquents (15,5 %) comparativement à la moyenne nationale de 37,3 %. De plus, la proportion des prestations utilisées par les prestataires a chuté de 62,5 % à 59,4 %, et la période moyenne de prestations a diminué de 18 à 16 semaines. Le montant des prestations hebdomadaires moyennes a augmenté de 4,6 % pour s'établir à 317 $.

L'assurance-emploi ne joue qu'un rôle limité dans l'économie de Calgary-centre, puisque seuls 9,7 % des salariés y ont reçu des prestations. Ces dernières ne représentent que 1,0 % du revenu d'emploi, soit moins de la moitié de la moyenne nationale.

Yellowknife

Yellowknife, la capitale des Territoires du Nord-Ouest, constitue le principal centre gouvernemental et administratif de la région; son économie repose également, dans une certaine mesure, sur les secteurs des mines et de la construction. Le niveau d'instruction de la population se répartit selon deux pôles distincts : un bon nombre de personnes (en majorité des Autochtones) n'ont pas terminé leurs études secondaires alors qu'une forte proportion de la population détient des diplômes ou attestations d'études postsecondaires.

Bien que le taux de chômage de la région de l'assurance-emploi atteigne 25 %, celui de Yellowknife se comparait à la moyenne nationale de 6,9 % en 2000-2001. La croissance observée dans les secteurs des services gouvernementaux et des mines s'est traduite par une baisse de 16,4 % du nombre de demandes de prestations d'assurance-emploi, qui est passé de 730 en 1999-2000 à 610 en 2000-2001. Les prestataires fréquents ne

Tableau 4

Collectivités des Prairies et du Nord

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	00-01	△	00-01	99-00	00-01	%△	00-01	%△	00-01	%△	00-01	00-01
Saint-Boniface	5,3 %	-0,4	700	700	27,6	1,5	61,0 %	-9,2	302 $	4,1	39,1	31,5
Prince Albert	13,3 %	0,0	435	429	37,8	2,2	54,0 %	-13,0	304 $	1,4	30,8	40,7
Calgary-centre	4,6 %	-1,1	700	691	28,7	-0,7	59,4 %	-5,1	317 $	4,6	34,9	15,5
Yellowknife	25,0 %	0,0	420	420	41,5	0,5	46,4 %	-13,9	355 $	3,3	57,4	9,8

△ = Variation

* Taux de chômage annuel moyen

** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable

*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations

constituent qu'une faible proportion des bénéficiaires. De plus, la période moyenne de prestations a diminué de 22 à 19 semaines, et les prestataires n'ont utilisé que 46,4 % des prestations auxquelles ils avaient droit. Le montant des prestations hebdomadaires est passé à 355 $, une augmentation de 3,3 % qui s'explique par les revenus supérieurs à la moyenne touchés par la population de Yellowknife.

La collectivité compte assez peu sur l'assurance-emploi, puisque seuls 13,8 % des salariés y perçoivent des prestations d'assurance-emploi. Ces dernières comptent pour moins de 2,0 % du revenu d'emploi, une proportion inférieure à la moyenne nationale de 2,2 %.

5. Collectivités de la Colombie-Britannique

Kelowna

Kelowna est un centre de transformation et de services qui sert la vallée de l'Okanagan, une région de la Colombie-Britannique où l'agriculture et la coupe du bois sont florissantes. La population de Kelowna est en croissance, en raison surtout de l'émergence d'une industrie de la haute technologie, mais aussi parce que l'endroit attire de nombreux retraités.

En 2000-2001, le taux de chômage de Kelowna atteignait 10,4 %, une augmentation de 0,7 point de pourcentage par rapport à 1999-2000. Le nombre de prestations régulières a connu une hausse de 3,7 %, passant de 7 290 en 1999-2000 à 7 560 en 2000-2001. Cette hausse s'explique vraisemblablement par la force de l'économie, d'où découle une mobilité professionnelle accrue. Le nombre de prestataires fréquents a chuté pour la quatrième année consécutive, passant de 2 650 en 1997-1998 à 1 920 en 2000-2001. Les prestataires semblent avoir réussi à trouver du travail assez rapidement, puisqu'ils ont utilisé 55,6 % de leurs prestations en 2000-2001, comparativement à 61,9 % en 1999-2000 et que la période moyenne de prestations a diminué de 20 à 19 semaines. Le montant des prestations hebdomadaires moyennes a augmenté de 2,3 % pour s'établir à 305 $, soit 10 $ de plus que la moyenne nationale.

La contribution de l'assurance-emploi à l'économie de Kelowna est modérée, 16,8 % des salariés ayant perçu des prestations, ces dernières correspondant à 2,3 % du revenu d'emploi, soit à peine plus que la moyenne nationale de 2,2 %.

Surrey

La population de Surrey, en banlieue sud de Vancouver, augmente depuis 1994 en raison d'un accroissement de l'immigration; en fait, parmi la population active locale, un travailleur sur six a immigré au Canada au cours de la dernière décennie. L'emploi s'y concentre surtout dans les secteurs d'activité engendrés par l'économie urbaine, comme le travail de bureau, le commerce et les services.

En 2000-2001, le taux de chômage s'établissait à 6 %, en baisse de 1,7 point de pourcentage par rapport à 1999-2000. Le nombre de demandes de prestations régulières, qui était de 16 130 en 1999-2000, a diminué de 6,9 % en 2000-2001, pour s'établir à 15 020. La proportion de prestataires fréquents n'a connu qu'une légère baisse, de 26,2 % à 25,9 %. Cependant, le pourcentage de travailleurs âgés de 45 ans ou plus qui reçoivent des prestations (38,7 %) est très élevé et continue de s'accroître. La proportion des prestations

utilisées est demeurée relativement stable à 68,6 %, mais la période moyenne de prestations a diminué de 20 à 18 semaines. Les prestations hebdomadaires moyennes ont augmenté de 2,0 %, pour atteindre 284 $.

L'économie de Surrey dépend modérément de l'assurance-emploi : 16,5 % des salariés ont reçu des prestations et ces dernières représentent 2,2 % du revenu d'emploi, un pourcentage identique à celui de la moyenne nationale.

Tableau 5

Collectivités de la Colombie-Britannique

Collectivité	Taux de chômage*		NVA** (heures)		Période de prestations (semaines)		Durée***		Prestations hebdomadaires		% de femmes	% de prestataires fréquents
	00-01	△	00-01	99-00	00-01	%△	00-01	%△	00-01	%△	00-01	00-01
Surrey	6,0 %	-1,7	685	627	26,2	-10,0	68,6 %	-2,1	284 $	2,0	45,6	25,9
Kelowna	10,4 %	0,7	534	554	35,1	5,4	55,6 %	-10,3	305 $	2,3	33,6	25,4

△= Variation

* Taux de chômage annuel moyen

** Norme variable d'admissibilité exprimée en nombre moyen d'heures d'emploi assurable

*** Durée de la période réelle de prestations exprimée en pourcentage de la période de prestations